

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) jadi elemen esensial yang tidak bisa jadu dari tiap entitas. Sebagaimana krusialitas SDM juga menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedudukan SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan memicu munculnya harapan dan tujuan tertentu baik dari sisi individu ataupun perusahaan. Dari sisi individu yang menjadi SDM dari suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencari kesejahteraan materiil maupun spiritual yang apabila kedua hal tersebut dirasa sesuai akan dapat memotivasi untuk lebih terampil agar tetap dapat bertahan di perusahaan tersebut, Namun sebaliknya bilamana hal tersebut tidak ditemukannya dalam perusahaan maka akan muncul kemungkinan untuk mencarinya di perusahaan lain. Sedangkan dari sisi perusahaan tentu menginginkan SDM yang unggul demi berkembangnya perusahaan, tentu apabila SDM dengan standard tersebut telah di dapatkan maka perusahaan juga membutuhkan loyalitas dari individu yang bersangkutan (Subekhi, 2019).

Berdasar atas hal-hal yang telah disebutkan diatas, diperlukan adanya suatu ilmu tertentu guna menyelaraskan keinginan, kebutuhan, dan tujuan dari perusahaan dan SDM yang dimilikinya. Dalam teori manajemen, terdapat sebuah disiplin ilmu yang menggabungkan seni dan ilmu dalam penataan, pengaturan, mobilisasi, penempatan SDM, pengawasan. Disiplin ini

memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan dikenal dengan nama ilmu manajemen. Adanya peran manajemen pada perusahaan menunjukkan bahwasanya diperlukan adanya perhatian khusus terhadap SDM di entitas bisnis. Setiap perusahaan, terlepas dari ukuran, baik itu skala kecil maupun besar, memerlukan tenaga kerja yang optimal. (Afandi, 2018). Sementara dengan adanya studi kasus diatas diperlukan pendalaman berkaitan dengan kebutuhan perusahaan akan loyalitas karyawan dan kiat-kiat untuk mendapatkannya yang tentunya selaras dengan tujuan SDM untuk tetap berada di suatu perusahaan.

Menurut Subkehi (2018) setiap perusahaan tentu menginginkan SDM (karyawan) yang loyal. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang loyal diyakini akan dapat dioptimalkan dalam berkontribusi dan dimaksimalkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu, tingkat loyalitas karyawan dirasa layak apabila dijadikan salah satu konsentrasi utama guna kemajuan perkembangan perusahaan. Apabila tingkat loyalitas karyawan tinggi, akan berdampak pada peningkatan probabilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, bilamana tingkatan loyalitas karyawan rendah maka organisasi akan sulit mencapai tujuan. Menurut Erawati (2013) adapun beberapa faktor yang memicu tumbuhnya loyalitas karyawan diantaranya yakni Suasana kerja, imbalan, interaksi yang baik, dorongan yang disediakan oleh organisasi, serta kemajuan profesional serta harmonisasi hubungan secara vertikal maupun horizontal. Mengacu pada bahasan diatas hubungan antara keinginan dan kebutuhan antara perusahaan dengan SDMnya yakni melalui loyalitas karyawan dan untuk

mendapatkan loyalitas karyawan maka perusahaan perlu memberikan lingkungan kerja yang baik serta menghargai kinerja atau buah pikiran karyawannya melalui *rewarding*.

Permasalahan terkait loyalitas juga ditemukan pada PT. Fahira Berkah Olindo, yang mana perusahaan yang menjadi objek kajian kali ini merupakan suatu perusahaan yang didirikan sejak tahun 2019 dengan jumlah total karyawan sebanyak 36 orang. Bergerak di bidang distribusi penjualan migas atau yang keran dinamai SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) yang lokasinya di Jalan Soekarno Hatta No.39 Kelurahan Trajeng, Kecamatan Panggungrejo, Kota Pasuruan. Perusahaan ini telah menjalankan upaya guna memajukan perusahaan salah satunya ialah dengan mendapat loyalitas dari karyawannya. Namun upaya tersebut menemui hambatan yang menjabarkan pada performa perusahaan untuk mencapai sasarannya.

Berdasar atas data dari kajian sebelumnya yang dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya dengan metode wawancara dan observasi pada objek kajian, ditemukan dengan adanya fenomena dimana karyawan hanya menjalankan pekerjaannya sesuai dengan *job desc*-nya tanpa adanya inisiatif dan inovasi dalam bekerja, dan seringkali akan meningkatkan tingkat *turn-over* (karyawan *resign*) apabila sedang ada perusahaan lain yang sedang menjalankan rekrutmen karyawan baru. Dengan kata lain, PT.Fahira Berkah Olindo hanya di jadikan sebagai batu loncatan karir karyawannya dan hal tersebut tentu merugikan perusahaan karena dengan berkurangnya karyawan

akan berdampak pada performa pelayanan dan penjualan. Berdasar atas faktor tersebut seharusnya loyalitas karyawan dapat meningkat apabila perusahaan telah memberikan area kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja ialah seluruh faktor yang mencakup pada kondisi dan budaya ditempat kerja dimana seseorang bekerja (Frempong,et,al 2018). Lingkungan kerja merupakan kombinasi antara kondisi fisik dan non-fisik yang ada di sekeliling karyawan yang bisa memberi pengaruh pada produktivitasnya tergantung pada beberapa kondisi kerja yang menguntungkan. Lingkungan kerja yang ideal ialah lingkungan dimana karyawan mengalami stress kerja sesedikit mungkin (Frempong et.al 2018). Hal tersebut sudah cukup sebagai bahan pertimbangan untuk menempatkan faktor lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang perlu diperhatikan bagi manajemen perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman dan mendukung memfasilitasi interaksi yang lebih baik antara tim, meningkatkan motivasi, dan meminimalkan stres. Hal ini menciptakan atmosfer yang mendukung karyawan untuk berkontribusi secara optimal dan mengembangkan keterampilannya.

Pada PT. Fahira Berkah Olindo ditemukan permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja, dimana permasalahan tersebut terletak pada ruang lingkup operasional maupun administratif perusahaan. Pada ruang lingkup operasional masalah lingkungan kerja yang ditemui yakni kurang efektifnya *job desc* yang dibebankan pada operator *nozzle* (alat pengisian BBM), selain

bertanggung jawab pada *nozzle* tertentu, setiap operator *nozzle* juga harus melayani penjualan tabung gas LPG. Dengan rancunya *job desc* tersebut masalah akan terjadi pada kondisi ketika setiap operator *nozzle* sedang banyak melayani pelanggan, disisi lain juga banyak antrian pembeli tabung gas LPG, hal tersebut menyebabkan antrian makin panjang dan berpotensi menyebabkan antrian pembeli mengalami *dead- lock* (suatu kondisi dimana antrian tidak dapat berjalan). Akhirnya secara naluriah karyawan tidak dapat melaksanakan *job desc* yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Sedangkan pada ruang lingkup administratif ditemukan adanya masalah kenyamanan ruang kerja (ruang kerja sempit, kurangnya ventilasi udara, dan minimnya ruang penyimpanan berkas fisik) yang menimbulkan berkurangnya dedikasi karyawan dalam bekerja dan berinovasi, terlebih saat adanya audit oleh PT. Pertamina selaku perusahaan utama pemasok minyak dan gas dari perusahaan yang menjadi objek kajian. Sementara dalam hal hubungan antar karyawan di level operator, sering ditemukan masalah yang terjadi yakni persaingan yang tidak sehat terkait promosi jabatan ataupun insentif. Masalah juga terjadi terkait hubungan antara karyawan dengan atasan yakni, seorang pemimpin atau atasan yang seringkali memberikan SP (surat peringatan) kepada karyawan tanpa mempertimbangkan duduk permasalahan maupun klarifikasi dari karyawannya. Permasalahan tersebut berkaitan dengan kurangnya komunikasi antara pengawas dengan operator yang dapat merugikan operator, sehingga menyebabkan berkurangnya dedikasi karyawan di level operator yang berimbas pada kelalaian dalam menjalankan tugas dan tanggungannya.

Lalu, *reward* juga jadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas. Menurut Busro (2018) *reward* ialah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada individu sebagai pengakuan atas pencapaian atau perilaku positif. Reward dapat berupa bonus finansial, promosi, pengakuan publik, atau fasilitas tambahan. Tujuannya ialah untuk memotivasi, meningkatkan kinerja, dan memperkuat perilaku yang diinginkan, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. *Reward* tidak selalu berupa uang; ia juga bisa berupa piagam, promosi, penambahan wewenang, dan penghargaan. Selain itu, reward dapat mencakup fasilitas seperti ruang kerja yang lebih baik, perlengkapan kantor yang lebih lengkap, kendaraan dinas, serta perlindungan asuransi. Berbagai bentuk penghargaan ini bertujuan untuk menghargai prestasi dan kontribusi individu dalam organisasi. Oleh karena itu, *reward* yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan memiliki skor tinggi bagi karyawan. Skor tinggi bukan melulu pada nilai tukar rupiah yang diterima melainkan nilai kepuasan bagi karyawan. *Reward* jadi motivasi yang tepat akan menjadikan keadaan yang kondusif yang dapat meningkatkan keproduktifitasam kerja yang bertambah tinggi (Busro, 2018).

Belum selesai dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif, karyawan juga dihadapkan dengan adanya kondisi yang dirasa tidak adil dalam imbalan yang diberikan kepada karyawanya. Permasalahan terkait *reward* yang ditemukan pada objek kajian hingga saat ini bukan pada besaran gaji yang diterima oleh karyawan karena hal tersebut merupakan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, sehingga tidak layak untuk dipermasalahkan. Namun

yang menjadi tuas motivasi bagi karyawan ialah dengan adanya *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Sayangnya tuas motivasi itu pula yang malah menjadi penghambat perusahaan untuk mendapatkan loyalitas dari karyawannya, sejauh ini sistem *rewarding* ditangani oleh karyawan dibidang keuangan dengan arahan dari pemilik perusahaan. Sistematika *rewarding* yang dipakai ialah dengan memberikan *reward* berupa uang kepada seluruh karyawan berdasar atas jabatannya, dengan catatan telah mencapai target tertentu pada kurun waktu yang ditentukan.

Namun, muncul masalah dikarenakan perusahaan dirasa tidak menghargai loyalitas dari sebagian karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun, dengan memberikan besaran *reward* yang sama antara dirinya dengan karyawan baru meskipun di jabatan yang sama. Hal tersebut tentu menimbulkan kecemburuan sehingga memicu penurunan tingkat absensi kehadiran maupun ketetapan waktu kedatangan bagi karyawan yang telah loyal bekerja pada perusahaan tersebut. Selain berkaitan dengan *reward*, terdapat hal lain yang dipermasalahkan oleh sebagian karyawan yakni tidak adanya jaminan kesehatan (BPJS) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Ada berbagai kajian sebelumnya berkesinambungan dengan kajian ini yakni oleh Dinda Damayanti Fitri, Marsofiayati, Puji Wahono tahun 2023 dengan perolehan kesimpulan bahwasanya terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Kajian dari Kholidatul Imaniyah, Muhammad Aziz Firdaur tahun 2022 dengan kesimpulan

bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *reward* terhadap loyalitas karyawan. Lalu kajian dari Sugito dan H. Amrin Mulia tahun 2022 dengan temuan bahwasanya ada pengaruh positif *reward* terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu, kajian ini ingin mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap loyalitas karyawan. Dengan adanya kajian ini diharapkan dapat memberi solusi terkait masalah yang terjadi di PT. Fahira Berkah Olindo. Dari penjelasan permasalahan singkat diatas, alhasil penulis menginginkan menjalankan kajian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Loyalitas Karyawan PT. Fahira Berkah Olindo Kelurahan Trajeng, Kecamatan Panggungrejo, Kota Pasuruan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasar atas latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah pada kajian ini diantaranya:

1. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Reward ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT Fahira Berkah Olindo ?
2. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) PT Fahira Berkah Olindo ?
3. Apakah Reward ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) PT Fahira Berkah Olindo ?

### C. Tujuan Penelitian

Berbagai tujuan dari kajian ini diantaranya:

1. Untuk menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Reward ( $X_2$ ) secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Fahira Berkah Olindo.
2. Untuk menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Fahira Berkah Olindo.
3. Untuk menganalisa reward ( $X_2$ ) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Fahira Berkah Olindo.

### D. Manfaat Penelitian

Berdasar atas pada perumusan masalah dan tujuannya, diharapkan dari perolehan kajian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan, masukan, dan tambahan ilmu pengetahuan serta berkontribusi dalam bidang akademik maupun dunia usaha, secara umum dan khusus antara lain:

#### 1. Bagi Penulis

Menjadi fasilitas guna memperluas wawasan serta mengembangkan dan menerapkan teori yang didapat semasa kuliah, khususnya dalam bidang MSDM.

#### 2. Bagi Perusahaan

Diinginkan kajian ini bisa memberi masukan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menerapkan strategi yang berkaitan dengan loyalitas karyawan.

#### 3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat menambah pustaka yang sudah ada atau referensi dan literasi khususnya di bidang MSDM.

#### 4. Bagi Pihak Lain

Bisa berkontribusi bagi perkembangan literasi dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, khususnya dalam bidang MSDM

