

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Situasi saat ini merupakan situasi yang sulit bagi perekonomian di Indonesia, bahkan perekonomian dunia pun mengalami penurunan yang disebabkan pandemi covid-19. Segala aktivitas yang dibatasi guna mencegah penyebaran covid-19 semakin luas. Seperti yang dilansir oleh Kompas.com pada Rabu, 27 Januari 2021 oleh Antonius Purwanto, seorang Jurnalis Kompas mengatakan bahwa *“Penghasilan masyarakat yang menurun karena pandemi menyebabkan sebagian besar sektor usaha mengurangi aktivitasnya atau tutup total. Angka pengangguran pun meningkat. Badan Pusat Statistik dalam Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2020 menunjukkan, Covid-19 berimbas pada sektor ketenagakerjaan. Sebanyak 29,12 juta orang atau 14,28 persen dari 203,97 juta orang penduduk usia kerja terdampak pandemi.”* Pada dasarnya situasi ekonomi penuh dengan kemungkinan yang bisa terjadi kapan pun

Adanya pandemi Covid-19 ini menjadi salah satu faktor kendala yang dihadapi oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. Perusahaan akan terus dapat berjalan dengan adanya kontribusi dari para karyawannya. Setiap karyawan yang telah bekerja pada perusahaan tersebut jelas telah dianggap mempunyai potensi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan sebuah perusahaan adalah mencapai suatu target yang telah direncanakannya dalam beberapa tahun yang akan datang, dalam proses mencapai target perusahaan jelas membutuhkan SDM yang berkualitas. Hal yang sangat penting dibutuhkan perusahaan adalah karyawan yang loyal terhadap perusahaan dalam situasi apapun karena menurut (Sofyandi, 2013) Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci berhasil organisasi.

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan, karyawan akan tetap bertahan bekerja di perusahaannya dalam kondisi apapun karena sudah memiliki rasa terikat dengan perusahaan, memiliki keinginan perusahaan dalam keadaan yang baik. Loyalitas Menurut (Siagian, 2014) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Dengan demikian, perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi, bukan tidak mungkin untuk perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih mudah dan dapat melewati masa sulit bagi sebuah perusahaan. Bisa dikatakan juga, karyawan dengan loyalitas yang tinggi merupakan aset bagi perusahaan, maka tugas perusahaan adalah mempertahankan rasa loyalitas yang ada pada diri karyawannya, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan cara pemberian motivasi kepada karyawan dan memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan.

Kepuasan kerja merupakan gambaran rasa suka atau tidak suka pada pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan tentunya memiliki tingkatan yang berbeda – beda pada setiap individunya sesuai dengan penilaian yang ada pada dirinya . Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. jika karyawan puas terhadap kinerjanya maka tingkat loyalitas pun akan tinggi Karyawan yang memiliki kepuasan kerja termotivasi oleh perasaan bertanggung jawab (Herzberg, 1968) rasa bertanggung jawab dengan pekerjaannya, memiliki rasa bertanggung jawab untuk turut serta mengembangkan perusahaan tempat dia bekerja. Saat perusahaan mulai berkembang, tentu karyawan akan merasakan dampaknya terhadap kehidupan mereka. Ketika karyawan memiliki keterikatan psikologis dalam perusahaan tempatnya bekerja karyawan bahkan akan dengan sukarela melakukan pekerjaan extra yang dapat memberikan dampak bagi perusahaan (Avey, Avolio, Crossley, & Luthans, 2009)

Dalam upaya mempertahankan atau bahkan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya. Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai sekaligus (Flippo, 2012). Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat mempengaruhi rasa loyalitas mereka. Memotivasi karyawan secara tidak langsung akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa diapresiasi kinerjanya, merasa dirinya dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dari situlah muncul suatu rasa keterikatan dengan perusahaan. Didukung oleh teori Hasibuan (2013) Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja

Hal lain yang diperhatikan adalah menjaga kepuasan kerja karyawan adalah dengan memperhatikan beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan. Menurut (Hancock & Meshkati, 1988) Beban kerja (workload) dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan tiap karyawan dalam penyelesaian tugasnya, karena jika karyawan memiliki kemampuan yang lebih daripada tuntutan tugasnya dan dalam jangka waktu yang lama maka akan timbul rasa bosan dari karyawan tersebut dan sebaliknya, jika kemampuan karyawan yang kurang namun diberikan tugas yang diluar kemampuannya maka akan muncul rasa stress akan pekerjaan yang diembannya. Dari hal tersebut dapat memicu karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena ketidak nyamanan dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Dapat dikatakan Motivasi dan beban kerja yang diberikan akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan, karena

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Wangta Agung yang bergerak dibidang produksi sepatu yang hampir setengah abad PT.Wangta Agung telah menghasilkan berbagai jenis sepatu dan sandal yang dipasarkan baik didalam maupun diluar negeri, diantaranya Diadora, Tommy Hilfiger, O' Neil, Marlboro, Princess, Convers, Spalding, Donnay, Gola, Air Pro, Pro Kennex, Profesional, Kelme, Ardiles, Gibor, Willow dll. Dengan produksi menyebar ke 10 negara berbeda di dunia.

Alasan penelitian dilakukan di PT Wangta Agung karena dari hasil survey pendahuluan para pegawai di PT Wangta Agung dan wawancara dengan HRD PT Wangta Agung, penulis mendapatkan fenomena bahwa terjadi pengurangan karyawan di PT Wangta Agung karena dampak dari adanya pandemi Covid-19 dan sistem kerja yang berubah. Sehingga hal ini yang menjadi objek penelitian tentang loyalitas karyawan yang ada pada PT Wangta Agung

TURN OVER KARYAWAN PT. WANGTA AGUNG SURABAYA

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN RESIGN (PENGUNDURAN DIRI)
2018	20
2019	15
2020	73

Tabel 1. 1 Tingkat Turn Over Karyawan PT. Wangta Agung Surabaya

Dari data yang ada terlihat adanya peningkatan yang tinggi pada tahun 2020 daripada 2 tahun sebelumnya. Peningkatan angka karyawan yang mengambil keputusan untuk *resign* / mengundurkan diri dari PT. Wangta Agung dikarenakan PT. Wangta Agung mengalami dampak dari adanya pandemic Covid-19 yang terjadi di awal tahun 2020. Penyebab karywan PT. Wangta Agung mengundurkan diri dari pekerjaannya karena adanya sistem perubahan dalam bekerja.yang dimana semula bekerja full time menjadi bekerja secara shift dan berdampak pada sistem pemberian gaji para karyawan. Karywan masuk akan dibayar dan jika karyawan yang sedang *day off* tidak mendapat bayaran. Sistem ini diterapkan PT. Wangta

Agung untuk mengefisiensikan *budget* dan tenaga karyawan. Dengan sistem yang diberlakukan oleh PT. Wangta Agung saat ini, ada sebagian karyawan yang kurang puas akan keadaan perusahaan sekarang sehingga para karyawan memilih untuk *resign* dari PT. Wangta Agung.

Penulis juga melakukan memberikan kuisisioner yang dibagikan kepada 30 karyawan diperoleh hasil bahwa sebanyak 47% karyawan PT. Wangta Agung berfikir untuk mencari kesempatan kerja ditempat yang baru namun para karyawan ini untuk sekarang mereka memilih untuk tetap bertahan dengan kondisi yang terjadi di PT. Wangta Agung

Berkaitan dengan uraian dan fenomena yang didapatkan, maka penulis tertarik untuk mengambil topik tersebut dan didukung oleh penelitin sebelumnya yang dilakukan oleh (Husni, Said Musnandi, dan Faisal,2018) yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas dan (Heryati,2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas, maka topik penelitian Tugas Akhir (Skripsi) mengambil judul: **PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. WANGTA AGUNG SURABAYA**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang fenomena yang telah dijabarkan, maka masalah – masalah yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah beban kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguraikan pengaruh setiap variabel yang akan diteliti yang telah dijabarkan dalam latar belakang permasalahan dan rumusan masalah. Maka tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mengkonfirmasi bahwa adanya pengaruh motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Mengkonfirmasi bahwa adanya pengaruh beban kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Mengkonfirmasi bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi;

a. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sehingga dapat dijadikan referensi atau sebagai dasar untuk penelitian yang sejenis selanjutnya guna mengembangkan ilmu di tahun – tahun yang akan datang

b. Penulis

Merupakan pengalaman berharga bagi penulis dalam melakukan penelitian mengkaji teori teori yang telah didapatkan selama perkuliahan di kelas dengan realita yang ada di dalam dunia kerja, khususnya dalam kegiatan perusahaan. Sehingga penulis dapat mengembangkan ilmu yang telah diperoleh dan dapat membagikan ilmunya melalui penelitian

c. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah sumbangan pemikiran dan pandangan mengenai pengaruh motivasi karyawan, beban kerja karyawan yang dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan akan berdampak pada rasa loyalitas terhadap perusahaan. Sehingga dapat

dijadikan salah satu pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam membuat kebijakan kegiatan perusahaan