

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Banyak perusahaan di dunia yang berhasil mempertahankan dan mengembangkan perusahaannya sendiri di era pesaing ini, tetapi tidak dengan Indonesia. Alasannya adalah mereka kesulitan memahami faktor-faktor yang mendorong loyalitas kepada perusahaan mereka. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk dikembangkan dan peranannya yang begitu vital serta paling menentukan dibanding dengan unsur sumber daya yang lainnya. Persepsi karyawan terhadap organisasinya akan memengaruhi komitmen sejauh mana karyawan mementingkan pekerjaan mereka, diantaranya komitmen akan menentukan loyalitas mereka (Shekhar & Kumar, 2012).

Mengingat banyaknya karyawan yang tidak loyal kepada perusahaan saat ini, karena beberapa hal yang tidak sesuai dengan harapan mereka, pada akhirnya mereka lebih rela keluar dari perusahaan, sehingga mengharuskan adanya pergantian, perusahaan perlu mulai mencari penggantinya bahkan sampai terjadi *turnover*. Jika karyawan perusahaan memiliki loyalitas yang rendah saat melakukan pekerjaan, tujuan perusahaan dapat tertunda. Sistem pengendalian manajemen dan pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Penerapan sistem pengendalian manajemen yang baik dalam suatu perusahaan akan menghasilkan dampak yang positif untuk perusahaan. Dimana pengendalian ini akan berfokus pada bagaimana membatasi perilaku karyawan, agar tidak melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sistem pengendalian juga membentuk budaya organisasi yang menjadi landasan kokoh bagi perusahaan. Budaya organisasi ditanamkan pada seluruh karyawan perusahaan yang bekerja, tidak hanya pada atasannya saja, sehingga seluruh karyawan merasa sangat terlibat dalam dunia kerja. Sistem pengendalian

manajemen merupakan suatu tindakan dan aktivitas yang terjadi pada setiap aktivitas organisasi dan dijalankan secara terus menerus (Sumarsan, 2013).

Selain sistem pengendalian manajemen, pemberian insentif juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Pemberian insentif yang adil dan tepat merupakan motivasi yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan. Dengan diberikannya insentif, karyawan akan merasa diperhatikan dan diakui pencapaiannya, sehingga semangat kerja dan loyalitas karyawan menjadi lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan produktivitas karyawan di perusahaan. Insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan (Wicaksono, 2013).

Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menjalin hubungan baik dengan karyawan dengan memahami kebutuhannya, hal ini merupakan salah satu cara untuk merebut hati karyawan. Setelah memenangkan hati karyawan, karyawan akan merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan. Loyalitas yang dihasilkan oleh karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan. Berikut data turnover pada PT.PELNI.

Tabel 1.1: Data Turnover PT.PELNI Periode tahun 2018-2020

Keterangan	2018	2019	2020
Mengundurkan Diri	27 Orang	24 Orang	31 Orang
Pensiun	10 Orang	7 Orang	16 Orang
Meninggal Dunia	4 Orang	3 Orang	6 Orang
Total	41 Orang	34 Orang	53 Orang

Sumber: Direktorat SDM & Umum

Berdasarkan tabel 1.1 selama periode tahun 2018-2020 jumlah karyawan yang mengundurkan diri terbanyak yaitu pada tahun 2020. Terdapat 31 orang yang mengundurkan diri dari PT.PELNI pada tahun 2020. Ini dikarenakan karyawan

saat ini sudah mulai kritis pemikirannya maka dari itu angka ini perlu ditekan agar tidak terjadi peningkatan, untuk menekan tingkat turnover ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Jika loyalitas karyawan dapat ditingkatkan, maka dapat mengurangi peningkatan jumlah *turnover* suatu perusahaan. PT.PELNI merupakan salah satu perusahaan BUMN milik pemerintah Indonesia yang bergerak dalam bagian maskapai pelayaran nasional Indonesia. PT.PELNI mengoperasikan beberapa unit kapal penumpang serta beberapa kapal barang.

Salah satu permasalahan PT.PELNI adalah bagaimana karyawan bisa loyal kepada perusahaan. Apalagi para karyawan saat ini (milenial) mulai berpikir kritis. Jika ada sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan mereka, atau tidak sesuai dengan keinginan mereka, karyawan dapat dengan mudah menjadi tidak setia kepada perusahaan. Oleh karena itu, peneliti mengambil permasalahan tersebut untuk diteliti.

Berdasarkan *Sustainability Report*, PT.PELNI sudah memberikan insentif baik untuk karyawan tetap dan tidak tetap antara lain BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Cuti, Tunjangan Pendidikan, Asuransi Kecelakaan, dan Kesehatan Pensiunan Pegawai. Namun, permasalahannya yaitu belum optimalnya pemberian insentif yang dilakukan oleh PT.PELNI. Adanya pemberian insentif yang tidak sesuai dengan kinerja. Pemberian insentif terhadap karyawan yang kinerjanya rendah sama besarnya dengan karyawan yang kinerjanya sangat baik diperusahaan.

Dengan demikian, dalam pemberian insentif perlu ditinjau dari kinerja karyawannya. Sehingga pemberian insentif dilakukan secara adil dan layak. Pemberian insentif yang diberikan secara adil dan benar akan membuat karyawan lebih terpuaskan dan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi lagi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Pada PT.PELNI, terdapat juga belum tersedianya data sistem pengendalian manajemen yang spesifik. Namun, jika dilihat melalui annual reportnya sudah dijabarkan apa yang akan dilakukan perusahaan kedepannya. Dengan adanya

penelitian ini diharapkan menjadi suatu solusi bagi perusahaan bahwa pembuatan data sistem pengendalian yang lebih spesifik sangat diperlukan guna mempermudah mengakomodir semua kegiatan yang dilakukan perusahaan, memonitor hasil perusahaan dan melakukan koreksi apabila terjadi berbagai penyimpangan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan sistem pengendalian manajemen dan memberikan insentif yang adil dan sesuai untuk karyawan. Sistem pengendalian manajemen sebagai sistem yang mengatur karyawan dan mengatur jalannya suatu perusahaan dan pemberian insentif sebagai balas jasa untuk karyawan yang sudah melakukan tugasnya di perusahaan.

Berdasarkan masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Karyawan pada PT.PELNI”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.PELNI?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.PELNI?
3. Apakah sistem pengendalian manajemen dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.PELNI?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan sistem pengendalian manajemen terhadap loyalitas karyawan pada PT.PELNI.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan pada PT.PELNI.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan sistem pengendalian manajemen dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan pada PT.PELNI.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Karyawan pada PT.PELNI.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan yang dapat digunakan sebagai referensi tentang perkembangan kurikulum yang ada dan dapat digunakan sebagai informasi untuk bahan acuan atau perbandingan penelitian sebelumnya.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi perusahaan agar dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas karyawan, memberikan informasi mengenai pengaruh dari sistem pengendalian masalah dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menentukan langkah kedepannya untuk perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah dengan lebih terperinci dan jelas, agar pemecahan masalahnya menjadi lebih terarah dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan meluas yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan, sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT.PELNI.
2. Objek yang diteliti adalah Loyalitas Karyawan divisi SDM dan divisi Pemasaran PT.PELNI. Alasan mengapa hanya mengambil divisi sumber daya manusia dan divisi pemasaran, karena divisi sumber daya manusia dan divisi pemasaran memiliki keterkaitan yang sangat jelas dengan permasalahan pada variabel bebas dan variabel terikat.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, menjelaskan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar penelitian ini, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, penulis membahas mengenai teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah pokok dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis menerangkan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis menerangkan tentang profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini, menerangkan tentang hasil kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

