

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan selain dalam meningkatkan produksi, keberlangsungan hidup perusahaan, dan juga untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Maka dalam hal ini etos kerja karyawan juga dapat mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang berpengalaman di bidangnya, aktif, rajin, serta memiliki etos kerja yang sejalan dengan visi misi perusahaan.

Suatu etos kerja yang baik mungkin saja dapat dimiliki oleh seorang karyawan dengan dorongan dari diri sendiri maupun dari lingkungan perusahaan yang tercipta. Oleh karena itu lingkungan kerja dapat pula mempengaruhi berbagai aspek yang dapat mendukung terciptanya etos kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Suatu perusahaan akan sangat baik apabila memiliki karyawan yang mampu bertahan dan loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal akan lebih mempermudah setiap kegiatan perusahaan. Memiliki karyawan yang loyal juga dapat membantu mengurangi biaya-biaya tambahan seperti ketika perusahaan melakukan turn over karyawan. Akan ada biaya-biaya yang dibutuhkan untuk training dan juga memerlukan lebih banyak waktu untuk beradaptasi dengan adanya karyawan baru di perusahaan.

Tidak sedikit perusahaan-perusahaan yang saat ini memiliki karyawan yang bekerja secara kontrak melalui jasa outsourcing dan hanya memiliki sedikit karyawan tetap yang loyal kepada perusahaan, atau banyak pula karyawan yang turn over karena mungkin memiliki beberapa alasan sehingga mereka tidak loyal terhadap perusahaan. Namun berbeda halnya dengan PT Timur Raya Alam Damai yang memiliki data masa kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel I.1
Masa Kerja Karyawan

No.	Nama	Divisi	Lama Bekerja
1.	Lavenia	Bagian Invoice	15 tahun
2	Husin	Sales Order	22 tahun
3	Nana	Sales Counter	10 tahun
4.	Haryanto	Supervisor Pengepakan	25 tahun
5.	Afuk	Supervisor Pengepakan	25 tahun
6.	Liliwati Djaja	Kepala Finance	15 tahun
7.	Mira Purnama	Kepala ACC	10 tahun
8.	Suklan	Bag ACC	10 tahun
9.	Liliana	Bag Pajak	15 tahun
10.	Elly	Supervisor	20 tahun
11.	Hwang Bun Ek	Bag. Sales Penjualan	20 tahun
12.	Risno Wira	Sales Order	15 tahun
13.	Salim	Sales Order	20 tahun
14.	Chang Ping	Sales Order	15 tahun
15.	Cristina	Supervisor Admin Sales	20 tahun
16.	Lisa	Admin Sales SO	20 tahun
17.	Asun	Supervisor Gudang	20 tahun
18.	Sunki	Supervisor Gudang	25 tahun
19.	Hatono	Sales Counter	25 tahun
20.	Sarif	Bag. Gudang	10 tahun

Sumber: Diolah penulis, 2018

Berdasarkan konteks diatas penulis ingin meneliti dan mengetahui apakah terdapat pengaruh antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Timur Raya Alam Damai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Timur Raya Alam Damai?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Timur Raya Alam Damai?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Timur Raya Alam Damai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Timur Raya Alam Damai.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Timur Raya Alam Damai.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan etos kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Timur Raya Alam Damai

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diterapkan dari penelitian ini :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan terutama dalam memiliki etos kerja yang lebih tepat dan untuk memberikan saran pada perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawan untuk menunjang peningkatan loyalitas di perusahaan.

2. Bagi universitas

Untuk memberikan tambahan informasi universitas yang akan melakukan penelitian, khususnya pada permasalahan yang sama dan untuk menambah wawasan atau pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawannya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada pengaruh etos kerja dan lingkungan karyawan terhadap loyalitas karyawan di PT Timur Raya Alam Damai.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam metode penelitian ini di bagi dalam beberapa bab dan tiap bab terdapat beberapa sub bab, dengan harapan agar pembahasan dapat terungkap secara rinci dan jelas. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, pada bab ini membahas tentang:

1. Latar Belakang Masalah
2. Peumusan Masalah
3. Tujuan Peneltian
4. Manfaat Penelitian
5. Batasan Masalah
6. Sistematika Penulisan

BAB II : Tinjauan Pustaka, pada bab ini berisi tentang:

1. Kerangka Teori
2. Penelitian Terdahulu
3. Kerangka Pemikiran Teoritis
4. Perumusan Hipotesis Penelitian

BAB III : Metode Penelitian, pada bab ini berisi tentang:

1. Jenis dan Sumber Data Penelitian
2. Populasi dan Sampel
3. Metode Pengumpulan Data

4. Variabel Penelitian dan Pengukuran

5. Teknik Analisis Data

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan, pada bab ini berisi tentang:

1. Profil Objek Penelitian

2. Pengujian dan Hasil Analisa Data

3. Pembuktian Hipotesis

4. Pembahasan Hasil Analisa Data

BAB V : Kesimpulan dan Implikasi Manajerial, pada bagian ini merupakan rangkaian dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan implikasi manajerial. Serta itu dilampirkan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan.

