

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era modern ini meskipun teknologi mendominasi setiap lini kerja, sumber daya manusia tetap menjadi salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak dari perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang handal menurut Asrianti (2012) memiliki peran yang lebih strategis di sebuah perusahaan apabila dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki. Kehandalan dari sumber daya manusia akan berdampak pada tercapainya tujuan dari perusahaan yang efektif dan efisien. Memahami akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia yang handal bagi berlangsungnya kehidupan sebuah perusahaan maka penting pula untuk menumbuhkan loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan merupakan hal yang krusial dalam jalannya perusahaan. Pandangan tradisional (dalam Runtu, 2013) loyalitas dipahami sebagai sikap bertahan dalam karyawan dan melakukan pekerjaannya dengan upaya yang terbaik. Lebih lanjut pendapat Antoncic dan Antoncic (dalam Runtu, 2013) loyalitas merupakan suatu tingkatan sejauh mana seorang karyawan atau individu merasa menjadi bagian dari perusahaan.

Setiap individu yang tergabung didalam perusahaanhendaknya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, sebab keberadaan mereka sebagai alat penggerak perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan perasaan yang

mereka miliki, dimana penggerak tersebut bisa jadi memilih untuk memegang rahasia perusahaan, sadar untuk membangun perusahaan serta memiliki rasa kepemilikan terhadap tempat bekerjanya ataupun bertindak sebaliknya.

Ketika individu dari sebuah perusahaan menurut Siswanto (dalam Martiwi Tien, dkk, 2012) memiliki loyalitas, maka tindakan karyawan tersebut akan menitik beratkan kepada aspek-aspek berikut antara lain: taat peraturan, memiliki tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan suka pekerjaan. Aspek loyalitas tersebut yang akan menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang tergabung dalam perusahaan untuk tetap menjadi karyawanperusahaan, memiliki kepercayaan yang pasti, menerima penuh atas nilai-nilai karyawan, taat peraturan, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif.

Pada sebuah perusahaan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan juga diperlukan, akan tetapi di dalam sebuah organisasi perusahaan juga akan ditemui konflik yang terjadi antar personal, personal dengan kelompok, maupun antar kelompok. Menurut Winardi (dalam Meidah, 2013) konflik dirumuskan sebagai situasi dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang berbeda antara satu dengan yang lain pada diri individu atau antara individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan yang bersifat antagonistik. Hasibuan (dalam Afriansyah, 2014) Konflik dapat terwujud sebagai persaingan yang kurang sehat disebabkan ambisi dan sikap emosional untuk mendapatkan kemenangan.

Karyawan pada sebuah perusahaan umumnya memiliki harapan awal yang berbeda dengan peranannya dengan kondisi pekerjaan saat ini, hal ini memicu konflik dari dalam individu tersebut. Cara memandang pekerjaan karyawan lain dengan negatif juga dapat menjadikan konflik baginya, Begitupula ketika karyawan melakukan dua tanggung jawab pekerjaan sekaligus hal demikian juga menjadi konflik peran bagi karyawan, hal ini disebabkan dalam menjalani dua peran sekaligus, seseorang memiliki tanggungjawab terhadap berlangsungnya program kerja dan tercapainya visi misi karyawan lain itu tanggung jawab terhadap peran lain membutuhkan waktu serta perhatian dari pelakunya. Luthan (dalam Tamaela, 2011) mendefinisikan konflik peran melalui tiga dimensi utama yaitu: Konflik antara individu dengan perannya, Konflik *Intrarole* yaitu konflik individu dengan peran tertentu harus dijalankan dan Konflik *Interrole* merupakan konflik ketika dua peranan harus dijalankan secara langsung. Penelitian terdahulu terkait konflik peran yang dilakukan oleh Indriyani (2009), Meidah (2013), Tewal Bernhard dan Florensia B. Tewal (2014). Menyimpulkan bahwa konflik peran pada sampel yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap variabel kinerja.

Kesadaran akan pentingnya keberadaan karyawan selaku sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, semestinya menjadikan suatu perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap faktor produksi ini dan telah sewajarnya bagi pimpinan perusahaan melihat keberadaan karyawan lebih dari sekedar aset perusahaan melainkan menjadikan karyawan sebagai mitra

dalam berusaha. Perusahaan harus mampu memberikan timbal balik yang adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, selain menjadi hak karyawan, menurut Panggabean (dalam Amrullah, 2012) timbal balik yang adil dapat menaikkan tingkat kinerja karyawan perusahaan. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan dimana karyawan memberikan prestasi kerja yang baik kemudian perusahaan memperhatikan adanya tindakan timbal balik yang mendekati harapan dari karyawan perusahaan. Menurut Mondy (dalam Amrullah 2012) mengemukakan bahwa bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial berbentuk uang sebagai gaji dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, pengakuan, fasilitas kerja yang mendukung dan rekan sejawat yang sesuai serta lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya akan menjadi nilai tambah karyawan dalam menambah kesadaran dalam mengerjakan tugas karyawan.

Pemberian kompensasi bukan saja dapat menguntungkan para karyawan, tetapi juga perusahaan dimana pimpinan perusahaan akan merasa puas telah dapat berbuat sesuatu yang terbaik bagi karyawannya. Kompensasi berhubungan dengan setiap jenis *reward* atau penghargaan yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas karyawan.

Kompensasi dapat mempengaruhi produktifitas dan tendensi karyawan maupun pegawai untuk tetap bersama dengan perusahaan dan tidak mencari pekerjaan lain (Simamora, 2001:540). Penelitian Amrullah (2012) dan Afriansyah (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi memperlihatkan adanya pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja. Kinerja yang baik merupakan sikap kerja positif menurut Martiwi Tien, dkk (2012), dan sikap kerja positif menjadi salah satu aspek dari loyalitas.

Pada sebuah perusahaan pemberian kompensasi yang sesuai terhadap pegawai baik tepat waktu, tepat jumlah, maka hal tersebut membuat semakin kokoh hubungan antara kedua belah pihak, karena akan menimbulkan rasa saling membutuhkan. Terpenuhinya balas jasa dari karyawan akan membuat karyawan dapat bekerja dengan tenang dan pikirannya berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Para karyawan yang tergolong potensial (mempunyai bakat dan keterampilan lebih), akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu. Hal ini dipertegas oleh penelitian terdahulu dari Martiwi Tien, dkk (2012), dan penelitian Hermawan I Ketut dan Gede Riana (2014) memperlihatkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan peneliti, didukung informasi dan data yang tersedia maka dalam penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN,**

KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN". Studi kasus pada PT. Aston Graphindo Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah tentang pengaruh konflik peran, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh konflik peran terhadap loyalitas karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh dari kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh dari kompensasi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis diantaranya:

- a. Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh konflik peran, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan perusahaan.
- b. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM).
- c. Memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

2. Praktis

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh konflik peran, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan, maka manfaat praktis yang diperoleh adalah:

- a. Melalui hasil penelitian akan diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi loyalitas secara signifikan untuk selanjutnya dapat digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan pimpinan perusahaan.

- b. Sebagai saran dan masukan kepada pimpinan perusahaan dalam hal memperhatikan konflik peran yang terjadi, pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, guna mencapai tingkat loyalitas karyawan yang optimal.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sebagai sarana mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pertama ini menjelaskan tentang latar belakang peneliti tertarik meneliti permasalahan yang diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menguraikan mengenai tinjauan teori yang terdiri dari konflik peran, kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan loyalitas karyawan. Pada bab ini juga memaparkan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terkait permasalahan yang diteliti peneliti serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian yang dilakukan, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain

pengambilan sampel serta metode analisis data yang peneliti digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan mengenai sejarah singkat organisasi, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan hasil penelitian, pembuktian dari hipotesis yang dipaparkan dalam bab satu serta jawaban atas pertanyaan pada perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisikan simpulan dari serangkaian pembahasan permasalahan yang diteliti, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan kepada populasi yang menjadi objek penelitian maupun saran bagi peneliti selanjutnya.