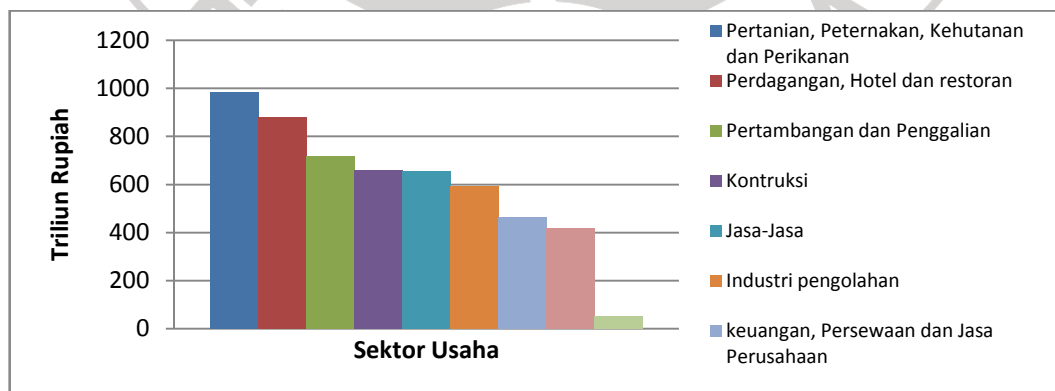


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2009 Bab I Pasal I, kepariwisataan adalah keseluruhan kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multidisiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara serta interaksi antara wisatawan dan masyarakat setempat, sesama wisatawan, Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan pengusaha. Usaha Pariwisata adalah usaha yang menyediakan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dan penyelenggaraan pariwisata. Sedangkan pengusaha Pariwisata adalah orang atau sekelompok orang yang melakukan kegiatan usaha pariwisata.

Pada tahun 2010 sektor pariwisata di Indonesia merupakan sektor yang memiliki nilai Produk Domestik Bruto (PDB) terbesar ke dua setelah pertanian, peternakan, kehutanan dan perikanan (985,1), kemudian perdagangan, hotel, & restoran (881,1).



Sumber : BPS.2011

Gambar 1.1 Nilai PDB Indonesia Tahun 2010

Setiap tahun Produk Domestik Bruto di sektor pariwisata mengalami pertumbuhan. Bila dilihat berdasarkan harga berlaku, PDB tahun 2010 naik sebesar Rp819,0 triliun, yaitu dari Rp5.603,9 triliun pada tahun 2009 menjadi sebesar Rp6.422,9 triliun pada tahun 2010. Nilai PDB tahun 2009-2010 disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1 Nilai PDB Indonesia Tahun 2009-2010
Menurut Sektor Usaha**

| No | Sektor Usaha | Atas Dasar Harga Berlaku (Triliun Rupiah) | | | Atas Dasar Harga Konstan 2000 (Triliun Rupiah) | | |
|-----|--|--|-----------|-----------|---|---------|--------|
| | | 2008 | 2009 | 2010*) | 2008 | 2009 | 2010*) |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| 1 | Pertanian, Peternakan, Kehutanan dan Perikanan | 716,7 | 857,3 | 985,1 | 284,6 | 295,9 | 304,4 |
| 2 | Pertambangan dan Pengalihan | 541,3 | 591,9 | 716,4 | 172,5 | 180,2 | 186,4 |
| 3 | Industri Pengolahan | 1 376,4 | 1 477,7 1 | 594,3 | 557,8 | 569,8 | 595,3 |
| 4 | Listrik, Gas dan Air Bersih | 40,9 | 47,2 | 50,0 | 15,0 | 17,1 | 18,1 |
| 5 | Konstruksi | 419,7 | 555,2 | 661,0 | 131,0 | 140,3 | 150,1 |
| 6 | Perdagangan, Hotel, & Restoran | 691,5 | 744,1 | 881,1 | 363,8 | 368,6 | 400,6 |
| 7 | Pengangkutan dan Komunikasi | 312,2 | 352,4 | 417,5 | 165,9 | 191,6 | 217,4 |
| 8 | Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan | 368,1 | 404,0 | 462,8 | 198,8 | 208,8 | 220,6 |
| 9 | Jasa-jasa | 481,9 | 574,1 | 654,7 | 193,1 | 205,4 | 217,8 |
| | PDB | 4 948,7 | 5 603,9 6 | 6 422,9 2 | 082,5 2 | 177,7 2 | 310,7 |
| | PDB Tanpa Migas | 4 427,6 | 5 139,0 5 | 924,0 1 | 939,6 2 | 035,9 2 | 169,5 |

Sumber : BPS.2011

*) Angka Sementara Triwulan I – III

Di kota Bandung, Menurut data Persatuan Hotel Republik Indonesia (PHRI) Kota Bandung sumbangan terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) kota Bandung dari industri pariwisata sudah mencapai 67%. Hotel menyumbang 40 Milyar sedangkan dari restoran mencapai 70 Milyar dan sisanya dari usaha hiburan. Bandung merupakan salah kota tujuan wisatawan. Perputaran uang

seluruh wisatawan di Kota Bandung, Jawa Barat, selama libur Tahun Baru 2011 setidaknya Rp 236,6 miliar. Alokasi terbanyak dihabiskan untuk menginap, belanja pakaian di puluhan *factory outlet* dan distro, serta wisata kuliner (Koran Kompas, 3 Januari 2011). Hal tersebut mendorong pertumbuhan bisnis rumah makan. Setiap produsen makanan berlomba-lomba untuk menciptakan makanan/kuliner dengan rasa dan jenis yang berbeda. Beberapa produk makanan yang sudah terkenal adalah Brownies Amanda, Batagor Ikhsan, Batagor Riri, Rumah Makan Strawberry, Ayam Goreng Brebes, Es Teler 77, Rumah Makan Ampera, Bakso Panghegar, Sate Hadori, Cendol Elizabeth, Pisang Molen Kartika Sari, Yoghurt Cikapayang, Bumbu Desa, Rumah Nenek, Sindang Reret, Rumah Panyileukan, Raja Ikan Makassar, dll. (www.piknikyu.com 2010)

Industri jasa Boga yang berkembang di Bandung salah satunya adalah industri brownies. Berdasarkan sumber yang terdaftar di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung, terdapat dua perusahaan Brownies yang ada di Kota Bandung yaitu Amanda Brownies Kukus dan Bandung Brownies. Amanda Brownies Kukus merupakan pelopor pembuat brownies kukus di Bandung. Karyawan Amanda Brownies Kukus sebagian besar adalah karyawan kontrak. Jumlah karyawan kontrak sekitar 95% dan 5% untuk karyawan tetap. Jumlah karyawan paling besar terdapat di bagian produksi yang terletak di Margahayu yaitu 200 orang karyawan. Berikut ini adalah data karyawan Amanda Brownies Kukus Wilayah Jawa Barat yang keluar dari perusahaan (periode April– Juni 2011).

Tabel 1.2
Karyawan Amanda Brownies Kukus yang Keluar Pada
Periode April – Juni 2011

| Posisi | Karyawan |
|--------------------|----------|
| Server | 1 |
| Loading | 2 |
| Umum & Maintenance | 1 |
| Divisi Packing | 3 |
| Adm. Personalia | 1 |
| Captain | 1 |
| Divisi loyang | 1 |
| Divisi Kukusan | 1 |
| Toping | 2 |
| Adm. Umum | 1 |
| Kacab Pusat | 1 |
| Produksi/ Baker | 1 |
| Bagian Catering | 1 |
| Jumlah | 17 |

Sumber : HRD Amanda Brownies Kukus

Terdapat 17 orang karyawan Amanda Brownies Kukus yang keluar dari perusahaan. 17 orang tersebut merupakan karyawan di kantor pusat dan karyawan bagian produksi. Jumlah karyawan di kantor pusat dan karyawan bagian produksi adalah 230 orang, jadi *turnover* karyawan pada bulan april- juni 2011 sekitar $17/230 \times 100\% = 0.07\%$. Perputaran (*turnover*) atau tingkat keluar masuk karyawan terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Pergantian karyawan menimbulkan biaya, baik dalam biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru serta karyawan yang keluar membawa pengetahuan yang diperolehnya dari perusahaan.

Salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang memuaskan adalah mempunyai tenaga kerja yang berkualitas, berkomitmen

dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Kehilangan karyawan berprestasi tinggi dan karyawan dengan keahlian khusus sudah menjadi masalah yang perlu diwaspadai. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) menyatakan bahwa faktor penentu bertahannya karyawan dalam perusahaan adalah karir dan penghargaan. Menurut Alex S. Nitisemito (1997:6) bahwa : “ Sebenarnya loyalitas dapat juga ditumbuh kembangkan dengan cara pemberian gaji yang cukup dan perhatian terhadap kebutuhan rohani.” Jika perusahaan telah mampu dalam memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, maka sikap loyal pun akan tumbuh dengan sendirinya. Hal tersebut akan memudahkan bagi perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Di sektor lain, yaitu pada sektor perbankan, *turnover* SDM berkeahlian khusus juga sangat tinggi. Survei Watson Wyatt yang dilaksanakan tahun 2007 menunjukkan persentase *turnover* posisi penting di perbankan mencapai 6,3%-7,5%, sementara di industri lain 0,1%-0,74%. Survei juga menjelaskan bagaimana perusahaan mengatasi masalah *attraction* (merekrut) dan *retention* (mempertahankan) karyawan dikaitkan dengan praktik manajemen reward. Survei yang dilakukan terhadap 31 perusahaan di 10 sektor industri ini mengungkapkan terdapat perbedaan persepsi antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan menganggap reputasi merupakan hal terpenting, sedangkan karyawan berpendapat alasan terpenting bekerja di suatu perusahaan adalah sifat pekerjaannya (*nature of work*). Selain itu, dua hal penting lain yang dilihat karyawan sebagai hal menarik untuk bergabung atau meninggalkan perusahaan adalah gaji pokok (*base pay*) dan kesempatan mengembangkan karir.” (www.202.59.162.82/swamajalah).

Berdasarkan uraian diatas maka Loyalitas karyawan pada perusahaan perlu mendapat perhatian khusus. Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha, pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin,1988). Martoyo (1987) mengemukakan bahwa perhatian terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja yang baik, tertib dan benar serta pemberian upah akan dapat meningkatkan loyalitas kerja pada perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Jenjang Karir dan Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Amanda Brownies di Kota Bandung “.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh jenjang karir terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Amanda Brownies Kukus yang ada di kota bandung?
2. Seberapa besar pengaruh penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Amanda Brownies Kukus yang ada di kota bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh jenjang karir dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Amanda Brownies Kukus yang ada di kota bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk menjelaskan pengaruh jenjang karir terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Amanda Brownies Kukus yang ada di kota Bandung
- 2 Untuk menjelaskan pengaruh penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Amanda Brownies Kukus yang ada di kota Bandung
- 3 Untuk menjelaskan pengaruh jenjang karir dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Amanda Brownies Kukus yang ada di kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1 Kegunaan Ilmiah

Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh jenjang karir dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan.

2 Kegunaan Praktis

Memberikan informasi hasil penelitian kepada pihak perusahaan dan diharapkan dapat membantu memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh jenjang karir dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Amanda Brownies Kukus di kota Bandung. Serta memberikan informasi kepada seluruh pihak yang membutuhkan informasi yang berkaitan dengan hasil penelitian.