

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap perusahaan. Arti penting sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan dan ikut serta secara aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Melihat sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, sudah selayaknya pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia ditetapkan sebagai prioritas utama.

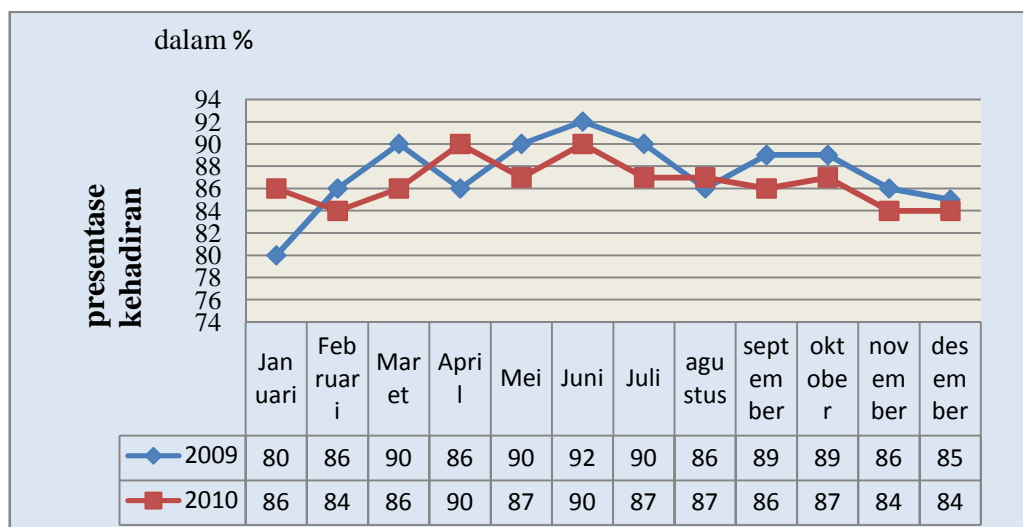
Banyak kegagalan yang dialami perusahaan disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap faktor manusia. Tidak sedikit perusahaan yang mengejar keuntungan dan mengabaikan faktor pekerja, untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan hidup perusahaan justru perusahaan harus bersikap saling menguntungkan. Dalam arti perusahaan harus mampu memadukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan pekerja.

Suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dengan ukuran yang besar, tentunya memerlukan karyawan dalam jumlah yang cukup besar pula, dengan demikian faktor sumber daya manusia yang ada harus dikelola dan dipelihara dengan sebaik-baiknya oleh perusahaan agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga misi dan tujuan perusahaan dapat terwujud.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang setia atau loyal sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena sikap loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditujukan pada keberadaan perusahaannya. Bila loyalitas karyawan menurun, akan memberikan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Karyawan yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Permasalahan di atas memiliki relevansi dengan masalah yang terjadi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara yang bernaung di bawah Yayasan Islam Nusantara sebagai penyelenggara pendidikan tinggi, merupakan bagian integral dari sistem pendidikan di Indonesia, dalam pengelolaannya diwujudkan melalui sejumlah program utama, diantaranya yaitu, menumbuhkan kesetiaan karyawan/ loyalitas yang tinggi terhadap lembaga untuk terciptanya kepemimpinan universitas yang kondusif.

Kenyataan yang terjadi di lapangan justru berbicara lain. Loyalitas karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara masih perlu dibenahi, karena masih terdapat kekurangan-kekurangan salah satunya seperti banyaknya karyawan yang mengabaikan disiplin kerjanya. Seperti ditunjukkan pada gambar rekapitulasi kehadiran karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara periode bulan Januari hingga Desember 2009 dan periode bulan Januari hingga Desember 2010 berikut ini :



Sumber : Kantor FKIP UNINUS

Gambar 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
Sumber: Kantor FKIP UNINUS

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa frekuensi kehadiran karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara masih rendah yang ditunjukkan dengan tingkat absen karyawan yang cukup tinggi. Terlihat bahwa absen karyawan pada periode bulan Januari hingga Desember 2009 dan periode bulan Januari hingga Desember 2010 bergerak mengalami kenaikan dan penurunan secara fluktuatif. Terlihat terjadi penurunan presentase kehadiran karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Nusantara, kecuali pada bulan Januari, dan April saja terjadi sedikit peningkatan dari 80% menjadi 86% pada bulan Januari, dan 86% menjadi 90% pada bulan April.

Terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan dari perusahaan/organisasi. Perusahaan akan memperlakukan karyawan tidak hanya sebagai asetnya yang paling berharga namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan adalah dengan memberikan balas jasa. Balas jasa yang diberikan yaitu berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Yang termasuk kompensasi langsung yaitu upah dan gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan *benefits* dan *services* yang disebut juga program kesejahteraan/kompensasi pelengkap.

“Setelah Karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan/kompensasi pelengkap/ fringe benefits/gaji tersembunyi/ kompensasi tidak langsung/ employe welfare. Kompensasi tidak langsung/kesejahteraan yang diberikan sangatlah berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turn over semakin rendah” (Malayu Hasibuan, 2007:185).

Bagi Universitas Islam Nusantara sebagai sebuah institusi pendidikan, loyalitas juga merupakan suatu hal yang sangat penting. Loyalitas diharapkan terlihat dari adanya kesediaan karyawan untuk berprestasi, bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, hingga masa pensiun, adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta diharapkan karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi termasuk tidak ada lagi karyawan yang mangkir dari pekerjaannya seperti terlihat pada Gambar 1.1 tadi. Penulis juga memperoleh data ketidakhadiran secara lebih rinci (kemangkiran, terlambat

masuk, dan pulang lebih awal) dan data *turn over* karyawan FKIP Universitas Islam Nusantara. Berikut data yang diperoleh :

Tabel 1.1
Presentase Kemangkiran, Terlambat Masuk dan Pulang lebih awal
Karyawan Honorer FKIP UNINUS
Bulan Januari-Desember 2010

Bulan	Kemangkiran (%)	Terlambat Masuk (%)	Pulang Lebih Awal (%)
Januari	13	7	9
Febuari	16	9	9
Maret	14	9	7
April	10	11	8
Mei	13	8	9
Juni	10	10	7
Juli	13	7	8
Agustus	16	9	8
September	14	12	10
Oktober	13	8	9
November	16	9	7
Desenber	16	10	8

Sumber: Kantor FKIP UNINUS

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa masih ada karyawan yang tidak taat pada peraturan kerja, terlihat dengan tingkat kemangkiran yang cukup tinggi, juga selalu adanya karyawan yang terlambat dan pulang kerja lebih awal dari jam seharusnya, dan itu mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah.

Tabel 1.2
Data Karyawan Masuk dan Karyawan Keluar (*turnover*),
Karyawan Honorer Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, UNINUS
2006-2010

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2006	43	2	5
2007	43	3	3
2008	39	1	5
2009	35	3	7
2010	31	2	6

Sumber: Kantor FKIP UNINUS

Dilihat dari tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah karyawan yang keluar pada 5 tahun terakhir ini selalu meningkat meskipun tidak secara drastis tetapi peningkatan secara terus menerus ini akan mempunyai pengaruh cukup berarti terhadap keadaan organisasi. Selain itu penulis juga sempat melakukan wawancara kepada Kasubag umum FKIP Universitas Islam Nusantara, beliau mengatakan bahwa,

“sebagian besar yang keluar adalah staf-staf kami, dimana alasan mereka pada umumnya adalah karena mendapatkan pekerjaan ditempat lain dengan kompensasi yang lebih baik, dan karyawan yang masih muda, mereka tertarik oleh pekerjaan dibidang lain”.

Meskipun terdapat perekrutan kembali hal ini perlu mendapatkan perhatian karena dengan adanya peningkatan karyawan yang berhenti secara terus menerus setiap tahunnya dapat menyebabkan perusahaan mengeluarkan sumber daya yang lebih untuk menstabilkan kondisi perusahaan agar tidak terganggu. Selain itu dampak dari rekrutasi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan adalah penyesuaian atau pelatihan yang harus dilakukan agar karyawan baru segera bisa bekerja dan mampu memenuhi kriteria kinerja yang diharapkan.

Dari data-data yang telah diberikan dapat diindikasikan bahwa terdapat masalah yang dapat diangkat menjadi fenomena dalam penelitian ini terkait dengan menurunnya loyalitas karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara yang indikasinya ditunjukkan oleh beberapa data yang telah dipaparkan yaitu kenaikan prosentase kemangkiran yang selalu fluktuatif, tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah dan juga jumlah *turnover* karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis melihat bahwa meningkatnya

prosentase kemangkiran sebagai bentuk dari menurunnya disiplin karyawan juga turn over yang selalu terjadi menandakan sebagai indikasi terjadinya penurunan loyalitas karyawan.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilihat terlebih dahulu beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya loyalitas itu sendiri (Gouzaly Saydam, 2000:395) , yaitu sebagai berikut :

1. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja.
2. Waktu kerja kurang fleksibel
3. Rendahnya motivasi pegawai
4. Struktur organisasi yang kurang jelas sehingga tugas dan tanggung jawab kabur.
5. Rancangan pekerjaan kurang kurang baik dirasa kurang menantang
6. Rendahnya kualitas manajemen yang terlibat pada kurang perhatian terhadap konsumen.
7. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak mendukung berhasilnya kerja sama tim.
8. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir.

Dari beberapa faktor tersebut penulis merasa bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi loyalitas, terutama kompensasi tidak langsung yang diduga dapat berpengaruh besar terhadap loyalitas kerja karyawan pada tempat ia bekerja.

Kompensasi tidak langsung dalam suatu organisasi atau perusahaan dilakukan untuk memelihara karyawannya sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dan hal tersebut dapat ditunjukkan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dimana tidak adanya karyawan yang mangkir dari pekerjaannya. Program dari kompensasi tidak langsung harus dilaksanakan dengan memperhatikan berbagai kemungkinan untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi atau perusahaan, sehingga program

kompensasi diharapkan mampu menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak, dan dengan adanya pemberian kompensasi tidak langsung tersebut, maka diharapkan karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan”**.

(Survey Pada Karyawan Honorer Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara)

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkualitas adalah salah satu permasalahan utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai rekan dalam mencapai tujuan organisasi, harus senantiasa diarahkan potensinya sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Universitas Islam Nusantara memerlukan karyawan yang loyal dalam menjalankan pekerjaannya, hingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang ditargetkan. Hal ini penting untuk diperhatikan, karena loyalitas kerja karyawan akan berdampak pada keberhasilan organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Meningkatkan atau menjaga loyalitas kerja seorang karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya

loyalitas karyawan, tetapi penulis hanya akan membahas mengenai salah satu faktor, yaitu kompensasi khususnya kompensasi tidak langsung. Sebagaimana yang telah diutarakan pada latar belakang masalah, bahwa kompensasi tidak langsung memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai. Manfaat dan tujuan dari adanya kompensasi tidak langsung tersebut menurut T.Hani Handoko, (2001:184) yaitu :

1. Mengefektifkan perekrutan karyawan.
2. Meningkatkan moral.
3. Loyalitas dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
4. Pengurangan pengaruh serikat buruh dan ancaman intervensi pemerintah.

Pemberian kompensasi yang baik, termasuk kompensasi tidak langsung/kesejahteraan karyawan merefleksikan kemampuan perusahaan dalam menghargai sumber daya manusia yang dimiliki atas segala kontribusi yang diberikan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi tidak langsung yang diberikan pada karyawan honorer di FKIP Universitas Islam Nusantara ?
2. Bagaimana loyalitas kerja pada karyawan honorer di FKIP Universitas Islam Nusantara ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas kerja pada karyawan honorer di FKIP Universitas Islam Nusantara ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka tujuan dari penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Surve Pada Karyawan Honorer Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara)” adalah :

1. Untuk memperoleh gambaran kompensasi tidak langsung yang diberikan pada karyawan honorer di FKIP Universitas Islam Nusantara.
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai loyalitas kerja pada karyawan honorer di FKIP Universitas Islam Nusantara.
3. Untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas kerja pada karyawan honorer di FKIP Universitas Islam Nusantara.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan ataupun memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya MSDM, yang berkaitan dengan masalah loyalitas karyawan dan kompensasi tidak langsung.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan serta bagi pembuat

kebijakan, tentang bagaimana pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan.

