

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan. Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dalam mengelola sumber daya manusia yang baik, perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai. Setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai penggerak perusahaan. Dalam perkembangan teknologi menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset perusahaan dalam menghadapi kondisi tersebut. Perusahaan merupakan suatu usaha yang besar yang dikelola perorangan ataupun secara bersama-sama yang mempunyai modal dengan maksud untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut untuk mengelola perusahaan, perlu adanya bantuan dari karyawannya, dalam artian perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Tidak hanya itu sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan adalah sumber daya manusia yang dapat

berkembang secara terus menerus dan mampu membantu perusahaan dalam kondisi apapun sehingga perusahaan dapat memberikan kepercayaan kepada karyawan tersebut dalam meningkatkan kemampuan dirinya sendiri.

Seseorang bisa dikatakan sebagai sumber daya manusia yang berhasil jika manusia itu memiliki kedekatan kepada Tuhan semesta alam pada setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukannya kapanpun dan dimanapun dia berada. Selain itu manusia juga harus mampu menyikapi setiap kondisi yang dihadapi dengan cerdas dan dengan sikap yang baik. (Zohar dan Marshall : 2007) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang mampu memberikan dan mengerti makna spiritual atas kehidupan manusia. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik, akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Kecerdasan spiritual juga membuat manusia menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur. Shysilia dkk, (2019) dalam penelitiannya menunjukkan ketika seseorang karyawan mengasah kecerdasan spiritual yang dimilikinya untuk dipraktekkan dalam dunia pekerjaan akan menambah rasa loyalitas pada perusahaannya.

Kecerdasan spiritual yang tinggi menuntut seseorang untuk memiliki peran yang sehat dalam perusahaan, dan lebih mengetahui saat individu itu merugikan orang lain, maka dia akan merugikan dirinya sendiri. Dalam sebuah

organisasi selalu terdapat adanya perselisihan, baik sesama rekan kerja, kepada bawahan atau kepada atasan. Adanya perselisihan bisa karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kecerdasan emosional dalam tiap individu kepada individu lain. Untuk itu kesadaran akan emosi sangat diperlukan, tentunya diimbangi dengan kecerdasan spiritual dalam tiap individu. Kesadaran akan kecerdasan spiritual dapat menjadikan setiap tindakan difikirkan dengan sebaik mungkin sehingga dapat meminimalisir perselisihan.

Selain itu, karyawan bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan sehingga perusahaan juga perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya agar karyawan bisa bekerja secara maksimal. Perusahaan berkewajiban memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dimana dedikasi mereka terhadap perusahaan serasa dihargai, dan karyawan pun akan memberikan performa yang lebih dalam menjalankan pekerjaan yang akan meningkatkan prestasi karyawan. Pemenuhan kebutuhan ini juga sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Salah satu pemenuhan tersebut adalah pemberian *reward* yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tresia dkk, (2018) bahwa *reward* memiliki hubungan yang kuat dan merupakan faktor yang penting terhadap loyalitas karyawan. Hasibuan (2009:17) menyatakan bahwa penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dengan memberikan fasilitas yang dibutuhkan diharapkan karyawan mampu meningkatkan keunggulan dan loyalitas dari karyawan perusahaan, misalnya pelatihan, upah gaji, jaminan sosial, serta fasilitas yang dapat menunjang seluruh aktivitas pekerjaan setiap karyawan.

Perusahaan perlu tahu jika setiap sumber daya manusia atau karyawan dapat memberikan kontribusi maka perusahaan harus mengelola mereka, bukan hanya sebagai aset tetapi juga sebagai mitra (Mangkuprawira, 2008). Loyalitas merupakan suatu sikap mental dari karyawan yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap perusahaan meskipun perusahaan dalam keadaan baik maupun dalam keadaan buruk. Untuk itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dimana perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan. Loyalitas karyawan akan muncul dan meningkat ketika karyawan telah merasakan kepuasannya dalam bekerja. Upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawannya adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan dengan gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan baik, serta fasilitas perusahaan yang juga mendukung.

Pada dasarnya loyalitas karyawan itu tergantung dari karyawan itu sendiri, akan tetapi perusahaan juga harus memiliki usaha-usaha untuk memotivasi karyawannya agar dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Loyalitas digunakan sebagai sarana untuk memikat dan

mempertahankan karyawan mengingat saat ini banyak karyawan yang lebih memilih untuk keluar dari perusahaan sehingga perusahaan harus memulai untuk mencari penggantinya. Partisipasi atau keterlibatan karyawan pada setiap kegiatan perusahaan dapat menentukan loyalitas karyawan pada perusahaan karena partisipasi merupakan satu hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Inti dari semua hal itu adalah agar karyawan loyal terhadap perusahaan. Jika perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka tujuan perusahaan akan terhambat bahkan bisa jadi mengalami kerugian yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri.

PT. Megahjaya Cemerlang yang terletak di Jl. Mojosari-trawas Km7 No. 88 Desa Mojorejo Kec. Pungging Mojokerto merupakan perusahaan percetakan yang memiliki skala besar. Fokus perusahaan adalah untuk memberikan produk berkualitas tinggi kepada konsumen. Tentunya untuk menjadi perusahaan yang baik dan sudah memiliki banyak konsumen dibutuhkan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kinerja terbaik untuk bisa bersaing dengan perusahaan lain. Tidak hanya itu, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Tanggung jawab merupakan jaminan dan dukungan perusahaan terhadap setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan. Pada setiap perusahaan tentunya terdapat perselisihan sesama rekan kerja. Hal itu bisa disebabkan karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap individu tersebut. Mereka cenderung sama sama emosi dengan adanya

perselisihan tersebut. Dan pada akhirnya memilih untuk keluar dari perusahaan. Oleh sebab itu diperlukan adanya kecerdasan spiritual pada tiap individu tersebut agar tiap individu tersebut dapat memikirkan dengan sebaik mungkin tindakan apa yang seharusnya dilakukan. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi lebih mudah dalam mengendalikan sikapnya terhadap pekerjaan, dan akan berpengaruh terhadap hubungannya dengan pekerjaan. Maka dari itu agar loyalitas karyawan tinggi terhadap perusahaan salah satunya diperlukan adanya kecerdasan spiritual pada tiap karyawan.

Tidak hanya itu, adanya reward yang sesuai akan membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan. Menurut Mahmudi (2005) dalam Faizal (2018) komponen utama dalam sistem reward terdiri dari beberapa elemen-elemen salah satunya adalah kesejahteraan. Kesejahteraan karyawan banyak bentuknya, dapat berupa tunjangan, fasilitas kerja, kesejahteraan rohani dan pengembangan karir. Dalam hal ini, perusahaan tidak terlalu memperdulikan hal tersebut. Perusahaan tidak mengadakan rekreasi untuk karyawannya, selain itu juga tidak adanya penugasan untuk mengikuti program pelatihan, workshop dan sebagainya. Padahal hal tersebut sangat diperlukan untuk karyawan. Karyawan akan merasa lebih senang, lebih nyaman untuk bekerja di perusahaan tersebut. Karena dengan begitu karyawan akan bersikap loyal terhadap perusahaan. Mereka akan memberikan tanggung jawab dan perilaku yang terbaik kepada perusahaan. Oleh karena itu pemberian berbagai jenis *reward* untuk karyawan sangat diperlukan.

Faktor penentu dari loyalnya karyawan dapat diukur dengan besarnya jumlah gaji, pemberian tunjangan, pemberian bonus yang sesuai, fasilitas yang memadai. Selain itu juga karyawan diberikan kepercayaan lebih, mempromosikan jabatan dan memberikan pujian. Dengan begitu karyawan akan merasa lebih senang, lebih nyaman dan tentunya merasa lebih dihargai untuk bekerja dan memiliki kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya sehingga tidak membuat karyawan itu kecewa atas apa yang di peroleh dalam perusahaan tersebut. Karyawan tidak mudah keluar dari perusahaan dan lebih memilih untuk bertahan di perusahaan tersebut meskipun perusahaan sedang baik ataupun buruk.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara kecerdasan spiritual dan *reward* dengan loyalitas karyawan. Penulis ingin mengetahui apakah loyalitas karyawan memang ada hubungannya dengan kecerdasan spiritual dan pemberian *reward* sehingga penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan *Reward* terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Megahjaya Cemerlang.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan PT. Megahjaya Cemerlang?
2. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan PT. Megahjaya Cemerlang?

3. Apakah Kecerdasan Spiritual dan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Megahjaya Cemerlang?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk memperoleh pengalaman praktis dalam penelitian ilmiah sesuai dengan apa yang diperoleh selama perkuliahan.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Loyalitas Karyawan PT. Megahjaya Cemerlang
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Loyalitas Karyawan PT. Megahjaya Cemerlang
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Spiritual dan *Reward* terhadap Loyalitas Karyawan PT. Megahjaya Cemerlang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti.

Dalam penelitian ini dapat menambah informasi maupun pengetahuan dan mengetahui secara langsung gambaran terhadap pemecahan dari suatu permasalahan yang sedang dihadapi serta dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan evaluasi bagi perusahaan tentang loyalitas karyawan dan sebagai

rekomendasi untuk program atau kebijakan yang dapat diaplikasikan pada karyawan.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini memberikan kontribusi koleksi perpustakaan dan referensi untuk mahasiswa lain di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

