

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Pada dunia industri salah satu hal yang sering menjadi perbincangan adalah loyalitas karyawan yang dipahami sebagai keyakinan karyawan atas pilihannya dalam mendukung kesuksesan organisasi tempatnya bekerja. Loyalitas pada dasarnya merupakan pengabdian, kesetiaan, dan kepercayaan yang ditujukan atau diberikan kepada seseorang yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan perilaku maupun pelayanan yang terbaik. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Organisasi berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diberikan. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat memenuhi kesejahteraan karyawan secara penuh.

Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan antusiasme kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya dorongan motivasi, hal ini akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya loyalitas karyawan. Seseorang yang memiliki loyalitas pada perusahaan akan menunjukkan prestasi terbaik, sangat antusias dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Orang yang tidak ada loyalitas pada perusahaan akan ketinggalan jauh dibandingkan dengan orang yang termotivasi.

Selain itu, lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang peningkatan loyalitas karyawan. Afandi (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dan psikologis yang ada ditempat kerja dan mempengaruhi proses dan hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja perlu dilakukan sebagai wujud penghargaan bagi karyawan, sehingga akan berdampak pada loyalitas karyawan. Suatu lingkungan kerja yang baik membuat karyawan akan bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan. Sebaiknya lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menurunkan loyalitas karyawan. Dengan adanya fenomena tersebut, dimana pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa loyalitas karyawan.

Namun terdapat ketidakkonsistenan hasil dimana penelitian yang dilakukan oleh Pradasa (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Khairani (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan Swadarma & Netra (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian Kosanke (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Winarto (2020). Yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian tersebut diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Winarto (2020) hanya menggunakan satu variabel bebas, yaitu motivasi kerja. Pada akhir kesimpulan penelitian Winarto (2020) merekomendasikan untuk mengembangkan lebih jauh model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya dengan loyalitas karyawan, yaitu

lingkungan kerja. Kemudian hal lain yang membedakan kedua penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Winarto dilakukan pada tahun 2020 dengan objek penelitian yaitu CV. Indah Sakti Trans Logistik Medan. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan objek penelitian Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung.

Perkembangan industri pelayaran nasional Indonesia terus meningkat dalam 10 (sepuluh) tahun terakhir. Menurut Suwarno (2019) Perusahaan Pelayaran merupakan badan usaha milik negara atau swasta, berbentuk perusahaan negara persero, perseroan terbatas (PT), perseroan comanditer (CV), dan lain-lain yang melakukan usaha jasa dalam bidang penyediaan ruang kapal laut untuk kepentingan mengangkut muatan penumpang (orang) dan barang (dagangan) dari suatu pelabuhan asal (muat) ke pelabuhan tujuan (bongkar) baik dalam negeri (*interinsulair*) maupun luar negeri (*ocean going shipping*).

Keagenan adalah perusahaan yang ditunjuk oleh perusahaan pelayaran lain di Indonesia ataupun diluar negeri selaku *principal* untuk mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan kapal *principal*, jadi perusahaan pelayaran dapat menunjuk agen dalam hal membutuhkan pelayanan terhadap kapalnya, dan juga dapat ditunjuk sebagai agen dalam hal untuk melayani kapal perusahaan lain, untuk pengangkutan sebagai *general agent* dilakukan dengan *agreement letter* (surat penunjukkan).

Mengingat bahwa Indonesia merupakan negara maritim yang sangat strategis dan dapat menunjang aspek ekonomi negara, maka sudah selayaknya bila isu pentingnya produktivitas perusahaan pelayaran sebagai pemegang alat dan pelayanan transportasi kelautan harus ditingkatkan agar tetap terus berjalan dan memenuhi kebutuhan pengangkutan. Oleh karena itu, dibutuhkan pelayanan transportasi laut yang efisien dan efektif. Dalam era persaingan usaha jasa transportasi khususnya transportasi laut yang semakin ketat, setiap perusahaan

pelayaran dituntut untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan terus meningkat.

Di Bandar Lampung sendiri terdapat banyak perusahaan pelayaran maju yang dapat ditemui. Sehubungan dengan permintaan pasar yang setiap harinya terus meningkat, maka arus barang yang masuk ke area pelabuhan pun semakin banyak. Hal ini membuat Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung berlomba-lomba mengambil kesempatan untuk mengembangkan setiap perusahaannya menjadi lebih baik, yakni dengan memberikan pelayanan yang berkualitas demi memberikan kepuasan bagi para pengguna jasa. Persaingan dibidang usaha ini pula semakin ketat dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Maka dari itu suatu perusahaan pelayaran dituntut untuk memiliki karyawan yang potensial, dan setiap pemimpin perusahaan pelayaran selalu berusaha agar karyawan diperusahaannya memiliki kinerja yang memuaskan.

Untuk dapat menunjang pelayanan pada perusahaan, diperlukan karyawan-karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi yang dapat menunjang kinerja perusahaan, untuk dapat menunjang hal tersebut perusahaan berupaya memberikan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan serta kelayalitan karyawan pada perusahaan.

Tabel 1.1
Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung

| No. | Nama Perusahaan | Alamat Perusahaan |
|-----|------------------------------------|--------------------------|
| 1. | PT Baruna Mitra Segara Line (BMSL) | Waylunik, Bandar Lampung |
| 2. | PT Rizki Armada Nusantara Bahari | Panjang, Bandar Lampung |
| 4. | PT Reksa Sarana Sagara (RSS) | Pidada, Bandar Lampung |

Namun menurut hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti ternyata Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung masih memiliki masalah internal terkait para karyawannya, dimana mengenai motivasi kerja karyawan di Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung masih cukup rendah. Menurut observasi awal yang dilakukan di perusahaan, ternyata masih adanya karyawan yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban seorang karyawan. Dan ada pula sebagian karyawan yang kurang mentaati aturan jam kerja, dimana masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, berada diluar kantor saat jam kerja berlangsung, dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan. Meskipun tidak semua karyawan melakukan hal tersebut, namun hal ini menjadi tanda dari kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan. Hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan merasa kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan merasa bahwa bonus yang diberikan perusahaan masih kurang.

Sedangkan hasil wawancara awal tentang lingkungan kerja yang dilakukan kepada para karyawan perusahaan pelayaran, beberapa dari mereka mengatakan kurang nyaman dengan lingkungan tempatnya bekerja karena penataan ruang kantor yang tidak sesuai dengan luas, dan kondisi ruangan yang menimbulkan kesan tidak rapih, sehingga tercipta suasana kerja yang kurang nyaman yang membuat konsentrasi karyawan dalam bekerja menjadi kurang fokus. Selain itu, Perusahaan

Pelayaran di Bandar Lampung berada di wilayah yang berbeda-beda. Dari masing-masing unit kerja yang mendukung manajemen dalam menjalankan organisasi perusahaan, tentu lingkungan kerjanya akan berbeda-beda, seperti keharmonisan antar atasan dan bawahan, antar sesama rekan kerja, beban kerja, stres kerja dan lain-lain. Dari beberapa permasalahan diatas tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai contoh, lingkungan kerja diperusahaan lain lebih baik dari lingkungan kerjanya, sehingga berniat pindah atau bahkan ingin berhenti. Semuanya tentu akan menurunkan loyalitas karyawan tersebut.

Tabel 1.2
***Turnover* Karyawan Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung**
Tahun 2021

| Perusahaan | Jumlah Karyawan Awal Tahun (orang) | Jumlah Karyawan Akhir Tahun (orang) | Jumlah Karyawan Masuk (orang) | Jumlah Karyawan Keluar (orang) | <i>Turnover</i> Karyawan (%) |
|----------------------------------|---|--|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| PT Reksa Sarana Sagara | 24 | 21 | 0 | 3 | 13,33% |
| PT Rizki Armada Nusantara Bahari | 62 | 60 | 5 | 7 | 11,45% |
| PT Baruna Mitra Segara Line | 78 | 72 | 2 | 8 | 10,52% |

Sumber : Human Resources Departement Perusahaan Pelayaran, (2021)

Dilihat dari data *turnover* karyawan Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung pada tahun 2021 berada diatas 10%. Menurut Fahrizal & Utama (2017) tingkat *turnover* di suatu perusahaan tidak boleh diatas 10 persen dalam satu tahun karena akan mengganggu kinerja dari perusahaan. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan pelayaran tersebut masih cukup rendah,

dimana menurut hasil wawancara dengan para pihak HRD Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, kemudian adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja yang tidak baik, dan lingkungan kerja kurang membuat mereka merasa nyaman.

Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila karyawan bekerja pada suatu organisasi dan karyawan telah dimotivasi dengan fasilitas-fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap organisasi akan semakin besar. Sehingga kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut akan sangat besar.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang peneliti lakukan diharapkan akan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam praktik bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah wawasan serta ilmu pengetahuan tentang teori-teori yang berhubungan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberi masukan kepada perusahaan agar lebih menunjang motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawannya, yang mungkin dalam hal ini akan berdampak baik pula bagi perusahaan. Serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan bermanfaat mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja yang berpengaruh pada loyalitas karyawan.

1.5 Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan batasan penelitian yang hanya terfokus pada motivasi kerja, lingkungan kerja yang mempengaruhi loyalitas karyawan di Perusahaan Pelayaran di Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah pemahaman penelitian, sistematika penelitian terdiri dari lima bab yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang berisi tentang masalah-masalah yang mendasari penelitian. Selanjutnya dibahas mengenai rumusan masalah yaitu masalah-masalah yang diteliti oleh peneliti. Dalam bab ini juga dipaparkan mengenai tujuan penelitian, motivasi penelitian, manfaat penelitian, kontribusi penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian, dan sistematika penelitian yang berisi urutan-urutan penyusunan dan penelitian dalam penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori, tinjauan teoritis dari variabel dependen, variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, didalamnya berisi mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai penyajian dan analisis data serta penjelasan mengenai hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN

Bab ini menjelaskan tentang simpulan dan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian.