

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawannya. Hal ini senada dengan hasil survei yang dilakukan oleh *Towers Watson* dalam *Global Workforce Study (GWS)* dan *Loan Le Limited Company* di *Ho Chi Minh City* (Valentino dan Haryadi, 2016).

Ketidak loyalan karyawan dapat membuat perusahaan berada di situasi yang sulit untuk mempertahankan efektivitas operasi harian dan efisiensi biaya karena perusahaan perlu melakukan training kembali pada karyawan baru dan mengeluarkan biaya tambahan untuk perekrutan karyawan baru (Lamalfa, 2007).

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi (Utomo, 2002)

Hal ini dialami oleh PT Pesona Tour & Travel, berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik organisasi terdapat rendahnya loyalitas dari karyawannya hal tersebut terlihat dari perkataan pemilik organisasi berikut ini:

“..., tapi sih yah yang paling udah kesel kalo ada temen tante dari travel lain datang ke kantor terus liat-liat pegawai tante eh malah di tawarin kerja ke

kantor mereka dengan gaji yang lebih gede jadi aja pada pindah apalagi kalau udah parah mereka ka udah pada ngundurin diri...,” (dikutip dari hasil wawancara halaman L-5)

Namun, di dalam PT Pesona Tour & Travel, tidak semuanya memiliki loyalitas yang rendah terhadap karyawan yang bekerja lebih dari 20 tahun. Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Penting bagi perusahaan untuk menemukan faktor-faktor yang mewujudkan terciptanya loyalitas pada karyawan yang bekerja lebih dari 20 tahun. Sehingga perusahaan mendapatkan penemuan yang dapat dijadikan informasi mendasar dalam mendapatkan calon karyawan.

Maka dari itu dalam penelitian ini, penulis berusaha menggambarkan tentang faktor-faktor yang dapat menentukan loyalitas karyawan yang dapat bertahan atau tetap tinggal di perusahaan dalam waktu yang lama (lebih dari 20 tahun) di PT Pesona Tour & Travel. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ **Faktor-faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan Senior di PT Pesona Tour & Travel Bandung**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Loyalitas Karyawan Senior pada PT Pesona Tour & Travel?

2. Faktor-faktor apakah yang menentukan Loyalitas yang terjadi pada Karyawan Senior pada PT Pesona Tour & Travel Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana loyalitas karyawan senior pada PT Pesona Tour & Travel Bandung.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menentukan loyalitas yang terjadi pada karyawan senior pada PT Pesona Tour & Travel Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan penulisan skripsi ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penulisan diharapkan dapat menambah ilmu dan dapat memberikan sumbangan teoritik berupa model relasi yang dapat menjelaskan loyalitas karyawan senior dan faktor-faktor yang menentukan loyalitas yang terjadi pada karyawan senior bagi pembaca khususnya bagi akademisi yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kasus loyalitas karyawan senior di suatu perusahaan atau organisasi.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Pengelola

Hasil penulisan ini diharapkan agar dapat digunakan sebagai bahan masukan yang positif bagi pengelola PT Pesona Tour&Travel Bandung untuk menjadi pemimpin yang lebih memperhatikan karyawan yang seperti apa yang dapat

bekerja selama lebih dari 20 tahun agar mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas dan untuk kemajuan perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penulisan ini diharapkan agar dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi karyawan PT Pesona Tour&Travel sehingga menjadi karyawan yang memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya loyalitas dan dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan loyalitas dari karyawan baru dan untuk kemajuan perusahaan.

