

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas karyawan dapat dilihat dalam tiga kategori yaitu Loyalitas karyawan terhadap organisasi, Loyalitas karyawan terhadap pemimpin dan Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan.¹ Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan ini sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan.²

Menurut teori yang dikemukakan Ni Made Maharani Dwi Ratnasari (2013). Perkembangan industri yang demikian pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang demikian ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, insentif yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman,

¹ Michael Valentino, Bambang Haryadi 2016 “loyalitas karyawan pada cv.trijaya manunggal “Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra..Vol. 4, No. 2 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id diakses tanggal 29/09/2018 Pukul 08.02

² Ni Made Maharani ,2013 .”Pengaruh inisiatif terhadap loyalitas karyawan “.Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya,Malang.,Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 2 No.2 -[pengaruh-insentif-terhadap-loyalitas-kar.pdf](#) diakses tanggal28/09/2018 pukul 09.31

pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.³

Menurut teori tentang loyalitas yang dikemukakan oleh Steers & Porter Dalam Rohmini (2011), proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya adalah tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.⁴

Menurut Towers Watson, Khuong & Thien (2014), Tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan, hal ini ditunjukkan dari kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam masa kerja yang cukup singkat. Sulitnya mempertahankan loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dari survei yang dilakukan oleh Towers Watson dalam *Global Workforce Study (GWS)* terhadap 32.000 karyawan di seluruh dunia termasuk lebih dari 1000 karyawan di Indonesia dari berbagai level dan demografi. Survei ini menunjukkan bahwa sebanyak 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu dua tahun.⁵

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Loan Le Limited Company di Ho Chi Minh City(2013), juga menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan saat ini. Hasil dari penelitian tersebut sebanyak 41% karyawan bekerja dibawah enam bulan. Sejalan dengan penelitian ini, Labor Magazine mengemukakan bahwa dari 445 karyawan sebanyak 39% karyawan mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu 1-2 tahun dan ada 26% karyawan yang mengundurkan diri setelah 3 tahun bekerja. Hasil yang menunjukkan ketidak loyalan karyawan ini 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.⁶

³Ni Made Maharani ,2013 .”*Pengaruh inisiatif terhadap loyalitas karyawan* “.Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya,Malang.,Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 2 No.2 -[pengaruh-insentif-terhadap-loyalitas-kar.pdf](#) diakses tanggal28/09/2018 pukul 09.31

⁴Rohmini, Siti, 2011, *Hubungan Pemberian Kesejahteraan dan Suasana Kerja dengan Loyalitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal*. Universitas Muhammadiyah, Semarang: Skripsi tidak diterbitkan.

⁵ Towers Watson. (2014). *Global Workforce Study At a Glance*.

⁶Khuong, M. N., Tien, B. D, 2013, Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction - A study of banking sector in Ho Chi Minh City. ISSN, 1(4), 81-95.,from [http://www.ijcrar.com/vol-4/Mai%20Ngoc%20Khuong%](http://www.ijcrar.com/vol-4/Mai%20Ngoc%20Khuong%20)

Bukti keimanan seseorang adalah adanya amal nyata dalam kehidupan sehari-hari oleh karena iman bukan sekadar pengakuan kosong, tanpa mampu memberikan pengaruh yang signifikan dalam kehidupan seorang mukmin. Selain merespon seluruh amal islami dan menyerapnya ke dalam ruang kehidupannya. Seorang mukmin juga harus selalu loyal dan memberikan wala'-nya kepada Allah dan Rasul-Nya. Ia harus mencintai dan mengikuti apa-apa yang diperintahkan dan menjauhi seluruh perbuatan yang dilarang. Menurut firman Allah (Qs: Al Imran 31-32) berikut ini :

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿٣١﴾ قُلْ أَطِيعُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ ط فَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْكَافِرِينَ ﴿٣٢﴾

*qul ing kuntum tuhibbunallāha fattabi'unī yuhibbikumullāhu wa yagfir lakum
zunuzakum, wallāhu gafurur rahīm, qul aṭī'ullāha war-rasul, fa in tawallau fa
innallāha lā yuhibbul-kāfirīn.*

Artinya "Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah Aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu." Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. Katakanlah: "Ta'atilah Allah dan Rasul-Nya; jika kamu berpaling, Maka Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang kafir".⁷

Menurut persepsi peneliti jika kamu mencintai pekerjaanmu dan menganggap pekerjaanmu adalah tanggung jawabmu. Maka kamu akan mendapat hasil yang baik dan kerja sama tim yang baik. Dan taati semua peraturan yang sudah dibuat perusahaan supaya apa yang kita kerjakan sesuai apa yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan kita mentaati peraturan yang sudah dibuat perusahaan maka loyalitas di diri karyawan akan selalu terjaga & tentunya para karyawan mempunyai komitmen yang kuat atau tanggung jawab sesuai bagian yang dipekerjakannya, tentunya melakukan pekerjaan untuk mencari Ridho Allah dan mentaati segala peraturan yang diberikan oleh Allah agar terhindar dari segala sesuatu hal yang tidak baik yang tentunya akan merugikan diri sendiri dan perusahaan, dengan selalu mengingat Allah dalam pekerjaan maka kamu akan selalu dalam perlindungan Allah. dan apa yang kamu kerjakan akan dipertanggung jawabkan diakhirat nanti.

Hukum memberikan loyalitas kepada Allah adalah wajib. Al-Wala'(mencintai, menolong, dan mengikuti). mempunyai hak-hak terhadap seorang

⁷ Dapertemen Agama Republik Indonesia, 2002. QS. Ali 'Imran: 31-32 *Al-Quran dan Terjemahannya*. Penerbit: Al Kam@il. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia

muslim, yaitu hijrah, memenuhi kebutuhan manusia, mencintai seorang muslimin seperti mencintai diri sendiri, memiliki perasaan sebagaimana yang dirasakan kaum muslimin, tidak menghina dan mencemooh orang lain, cinta kepada orang-orang muslim dan senang bergabung bersama mereka, menunaikan hak-hak kaum muslimin, sayang kepada mereka, memerintahkan yang ma'ruf dan mencegah yang mungkar, tidak mencari-cari kesalahan orang lain, bergabung dengan jamaah kaum muslimin, juga berjamaah, serta bertolong menolong dalam kebajikan dan ketakwaan.⁸

CV. Polita Nusantara adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Pengelolaan produk pangan, pertanian, wisata edukasi, dan progam pembinaan kewirausahaan. Perusahaan ini beralokasikan di Lamongan sebagai tempat yang sangat relevan untuk melaksanakan kegiatan magang.

Hal ini didasari bahwa CV. Polita Nusantara merupakan perusahaan yang berperan serta dan memberikan yang terbaik oleh karena itu dalam meningkatkan kualitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor, dari pengamatan pada saat melaksanakan magang peneliti melihat keluhan kesah karyawan dan saya melihat karyawan keluar masuk perusahaan karena ketidak nyamanan karyawan terhadap pekerjaanya. sehingga tidak menciptakan loyalitas tinggi pada perusahaan

Dari pemaparan diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian, dengan memberikan gambaran dan bagaimana upaya karyawan bisa bekerja sepenuh hati dan rahmatal lil alamin sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian ***“loyalitas karyawan dalam persepektif Islam (Studi Pada CV.Polita Nusantara Lamongan) “***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil rumusan permasalahan sebagaiberikut :

1. Bagaimana tingkat Loyalitas karyawan di CV. Polita Nusantara?
2. Bagaimana Loyalitas karyawan Sesuai Perspektif Islam?

⁸Ekarani Yuteva A 2010 .” Analisis pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi “ Universitas Diponegoro semarang

3. Bagaimana Loyalitas Karyawan di CV. Polita Nusantara dalam Persepektif Islam ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengungkapkan sasaran yang hendak dicapai dalam penelitian. Isi dan rumusan tujuan penelitian mengacu kepada isi dan rumusan masalah penelitian. Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Loyalitas karyawan di CV. Polita Nusantara.
2. Untuk mengetahui Loyalitas karyawan sesuai Perspektif Islam .
3. Untuk mengetahui Loyalitas karyawan di CV. Polita Nusantara dalam Persepektif Islam .

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai pengetahuan peneliti dalam mencari dan mengembangkan ilmu pengetahuan di dalam Loyalitas karyawan dan untuk menambah wawasan penulis dalam bidang Loyalitas karyawan serta memenuhi penyelesaian program Strata 1 (S1).

2. Bagi Akademik

Dapat memberikan satu pemikiran dan pengetahuan baru Ekonomi syariah Khususnya tentang Loyalitas Karyawan pada suatu perusahaan dan Tinjauan Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Islam.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian yang sudah dilakukan diharapkan bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langka-langka pengambilan keputusan khususnya mengenai Loyalitas Karyawan pada perusahaan tersebut.

1.5 Batasan masalah

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu luas dan penelitian lebih terarah maka perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Responden yang akan diteliti adalah karyawan CV. Polita Nusantara
2. Loyalitas karyawan yang dilihat yaitu mau mengikuti arahan dan instruksi serta mentaati peraturan tanpa pengawasan yang ketat

3. Pedoman apa saja sudah diterapkan di CV. Polita Nusantara sehingga bisa dibuat dalam Perspektif Islam

