

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu lembaga/perusahaan sangatlah penting dan memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. keuangan, pemasaran produk dan kegiatan lainnya untuk kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. Karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan biasanya ditandai dengan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Oleh karena itu SDM harus diberdayakan semaksimal mungkin agar dapat memberikan hasil yang optimal. Menurut Sutrisno (2019), Pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas dan profitabilitas bagi perusahaan. Dan salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan/pegawai untuk mengembangkan perusahaan.

Loyalitas adalah sesuatu yang tidak bisa ditukar dengan uang. Loyalitas hanya bisa diraih, tapi tidak bisa diperjual belikan. Meraih loyalitas orang lain bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan cara menghilangkan loyalitas dari orang lain yang begitu mudah dilakukan.

Namun ironisnya di lapangan masih banyak pihak yang salah memahami arti loyalitas pekerja/karyawan dalam sebuah perusahaan tanpa mengharapkan imbalan lebih dari pihak perusahaan. perusahaan. Namun pada kenyataannya sebagian besar karyawan tetap bertahan di perusahaan karena gaji yang telah dijanjikan dan bonus yang akan didapatkan dari perusahaan. Asal kata dari kesetiaan adalah setia yang

berasal dari kata Prancis kuno loial. Menurut Runtu (2014), Loyalitas adalah kualitas setia dimana setia diartikan sebagai memberikan atau menunjukkan dukungan atau kesetiaan yang tegas dan terus menerus kepada seseorang atau lembaga yang berarti kualitas sikap setia (loyal), sedangkan setia adalah didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang tegas dan terus menerus kepada orang atau lembaga lain. Demikian pula dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyebutkan arti kesetiaan sebagai loyalitas atau ketaatan.

Menurut Hendrayanti (2017), Loyalitas yang dimiliki oleh setiap pegawai sebagai bagian dari organisasi akan memberikan pengaruh yang kuat positif dan signifikan bagi kelanjutan suatu organisasi dalam upaya mencapai visi dan misi yang dimiliki organisasi.

Menurut Bambang (2021), Loyalitas adalah suatu keadaan psikologis yang mengikat karyawan dengan perusahaan atau tempat mereka mengabdikan/bekerja, oleh karena itu pengertian loyalitas karyawan tidak hanya terbatas pada loyalitas fisik yang dapat dilihat dari berapa lama seorang karyawan berada di suatu perusahaan, tetapi dapat berupa dilihat dari seberapa besar perhatian, ide, pemikiran serta dedikasi yang dicurahkan seluruhnya kepada perusahaan.

Salah satu objek yang akan menjadi penelitian disini adalah kedai kopi atau *coffee shop* Bonsai Kopi yang telah didirikan oleh Imam Wahyu, berdiri selama 5 tahun dan berlokasi di Gang Sekolahan RT 04 RW 02 Parimono Plandi Jombang dan mempunyai 5 karyawan pada saat ini dalam dunia perkopian di kota Jombang. Alasan peneliti memilih objek di Bonsai Kopi karena nuansa nya yang berbeda

dengan coffee shop lain nya di kota jombang yang bertemakan *industrial* dan dipenuhi tanaman Bonsai. Untuk kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan membutuhkan sumber daya yang terampil, pekerja keras dan skill yang mempunyai yang dilaksanakan oleh Bonsai Kopi. Terlihat dari karyawan tersebut bertahan lumayan lama sekitar lebih dari 1 tahun. Seperti hasil dari wawancara awal peneliti dengan manager, yang didukung oleh data karyawan yang saat ini masih bekerja. Data tersebut didapat dari Bonsai Kopi Jombang

Tabel 1.1 Karyawan Bekerja di Bonsai Kopi (Coffee & Co-Working Space)

No	Nama Karyawan Aktif	Inisial	Riwayat Pendidikan	Usia	Lama Bekerja	Posisi
1	Imam Dwi S	IDS	SMK	23 Tahun	4 Tahun	Manager
2	M. Rizal Ardian	MRA	SMK	23 Tahun	3 Tahun	Barista
3	M. Hatta Bahtiar	MHB	SMA	22 Tahun	1,5 Tahun	Barista

Sumber : Bonsai Kopi (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 karyawan di Bonsai Kopi, sebagian besar dari karyawan yang bertahan atau loyal di Bonsai Kopi lebih dari satu tahun. Loyalitas karyawan yang baik, juga dapat tercermin berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan antara peneliti dengan beberapa informan.

Informan IDS menyatakan bahwa alasan bertahan di Bonsai Kopi Jombang karena kenyamanan saat bekerja dan hubungan pemilik dengan karyawan yang baik membuat pekerjaannya lebih bersemangat dan tanpa beban.

Sedangkan informan MRA menyatakan bahwa alasan informan bertahan di Bonsai Kopi karena kesukaannya dibidang perkopian dan ingin mendalaminya.

Menurut Onsardi (2017), loyalitas merupakan kondisi yang mengikat karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang terlihat dari beberapa seseorang bekerja di organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar ide, pikiran dan gagasan. Serta juga kinerja tercurah sepenuhnya kepada Perusahaan itu.

Berdasarkan fenomena mengenai loyalitas karyawan pada Bonsai Kopi, alasan mereka tetap bertahan bekerja karena *passion* pada dunia perkopian dan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari diri sendiri. Selain itu juga senang berada lingkungan kerja yang positif. Rasa nyaman saat bekerja membuat suasana bekerja sudah seperti keluarga sendiri. Kedekatan dan Kerjasama tim antara karyawan satu dengan yang lainnya menimbulkan rasa bertahan bekerja. Hal ini dapat memberikan keuntungan bagi Bonsai Kopi Jombang atas loyalitas yang dimiliki karyawannya. Melihat dan memperhatikan uraian-uraian diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih dalam lagi dan melakukan penelitian di Bonsai Kopi Jombang dengan judul yang dipilih oleh peneliti adalah **“Loyalitas Karyawan di Bonsai Kopi (Coffee & Co-Working Space)”**

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka fokus penelitian ini untuk mengetahui alasan karyawan Bonsai Kopi Jombang mempunyai loyalitas.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengetahui “Apakah karyawan sudah memiliki loyalitas tinggi untuk bekerja di Bonsai Kopi?”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang diatas, tujuan dari penulis melakukan penelitian yaitu “Untuk mengidentifikasi apa alasan karyawan bisa memiliki jiwa loyal bekerja di Bonsai Kopi”.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan ada manfaat yang dapat diambil bagi semua pihak yang berkepentingan. Hasil dari yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, wawasan serta gambaran yang diperoleh selama diperkuliahan dan mampu mencari solusi atas permasalahan yang muncul dalam dunia nyata.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan memberikan informasi bagi Bonsai Kopi untuk terus meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan untuk bahan pertimbangan yang bermanfaat, khususnya bagi pihak melakukan penelitian tentang Loyalitas Karyawan.