

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan pasti memiliki sebuah tujuan baik perusahaan yang bergerak dibidang industri maupun jasa. Dengan tujuan untuk lebih berkembang, maju dan dapat bersaing dengan para pesaing. Untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah disusun tersebut, perusahaan bukan hanya membutuhkan keunggulan teknologi, ketersediaan dana, maupun prasarana yang memadai. Yang menjadi poin utama untuk kemajuan perusahaan adalah peranan dari sumber daya manusia, peranan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan sebagai penopang keberlangsungan berjalannya sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting didalam perusahaan dimana seluruh kegiatan yang terjadi didalam perusahaan dapat berjalan. Dapat diartikan bahwa manusia adalah penggerak utama dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri teknologi yang sudah sangat berkembang saat ini banyak perusahaan yang mulai menggunakan teknologi mesin untuk menggantikan beberapa posisi manusia, tetapi perusahaan tetap membutuhkan manusia sebagai penggerak, serta pengontrol mesin seperti operator mesin, teknisi, dan sebagainya untuk memantau mesin agar tidak terjadi kesalahan.

Setiap perusahaan memiliki target waktu yang telah disusun untuk pencapaian tujuannya, oleh sebab itu perlu dilakukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang berada didalam perusahaan. Dengan pengelolaan yang tepat maka sumber daya manusia akan terarah serta tersistem, dengan demikian sumber daya manusia akan terorganisir untuk mencapai tujuan dari perusahaan dengan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia ini

adalah untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam pengoperasian sistem hingga mesin.

Meningkatnya kemampuan sumber daya manusia akan berdampak sangat baik untuk perusahaan. Dengan meningkatnya kemampuan sumber daya manusia maka tingkat kesalahan yang dapat merugikan perusahaan akan semakin berkurang, dan tentunya sangat menguntungkan perusahaan. Dan sebaliknya jika perusahaan tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, maka dapat menghambat perencanaan yang telah direncanakan oleh perusahaan oleh sebab itu maka harus dilakukan pengelolaan secara profesional oleh masing-masing departemen didalam suatu perusahaan, yaitu manajemen sumber daya manusia.

Demikian perusahaan yang menjadi topik penelitian dari penulis yakni PT. Ody Lestari Advertising. PT. Ody Lestari Advertising adalah perusahaan yang bergerak pada bidang agensi periklanan yang berbasis di daerah Sumatera Utara, tepatnya di Kota Medan merupakan perusahaan yang tumbuh dalam tekad bersama dan profesionalisme dalam memberikan konsep dan ide dalam mengaktualisasikan kerjasama dengan para klien yang pada akhirnya secara tidak langsung akan memberikan nilai positif terhadap laju pertumbuhan periklanan nasional pada umumnya dan periklanan daerah pada khususnya.

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan yang harus dimiliki karyawan di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri. Loyalitas adalah kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus karyawan. Menurut Riyanti (2019:116), mengatakan bahwa loyalitas

kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik,psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena yang berkaitan dengan loyalitas karyawan adalah terdapat beberapa karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Berikut daftar karyawan yang telah keluar pada PT. Ody Lestari Advertising sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Karyawan Yang Keluar (*Turnover*) PT. Ody Lestari Advertising Periode 2021-2022**

No.	Tahun 2021	Tahun 2022	Total Karyawan Keluar	Alasan Keluar	Lama Bekerja	Bagian
1.	Januari	Januari	3 Orang	Tanpa Keterangan	5 Tahun	Sales
2.	Februari	Februari	-	-	-	-
3.	Maret	Maret	3 Orang	Urusan Keluarga	6 Tahun	Sales
4.	April	April	2 Orang	Mencari Pengalaman	3 Tahun	Sales
5.	Mei	Mei	1 Orang	Tanpa Keterangan	3 Tahun	Field
6.	Juni	Juni	2 Orang	Tanpa Keterangan	3 Tahun	Kebersihan
7.	Juli	Juli	-		-	-
8.	Agustus	Agustus	3 Orang	Urusan Keluarga	6 Tahun	Sales
9.	September	September	-		-	-
10.	Oktober	Oktober	1 Orang	Tanpa Keterangan	4 Bulan	Sales
11.	November	November	1 Orang	Tanpa Keterangan	7 Buan	Sales
12.	Desember	Desember	4 Orang	Tanpa Keterangan	6 Tahun	Sales
<b>Total</b>			20 Orang			

Sumber: Data *Turnover* PT. Ody Lestari Advertising

Berdasarkan tabel 1.1 *turnover* karyawan periode 2022 diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat sekitar 20 karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan PT. Ody

Lestari Advertising pada periode 2021 sampai dengan 2022 dengan rata-rata paling lama bekerja lebih dari pada 6 tahun keatas hal ini terjadi akibat tidak loyalnya karyawan serta mereka keluar tanpa ada keterangan sebelumnya, Dapat diketahui bahwa dari ke 20 karyawan yang telah memutuskan keluar adalah terkait dengan alasan mereka masing-masing diantaranya alasan karena urusan keluarga kemudian alasan untuk mencari pengalaman dan kemudian alasan untuk mengubah nasib. Kesimpulan yang dapat di tarik dari penjelasan diatas adalah bahwa terdapat beberapa karyawan yang dapat dikatakan tidak setia kepada perusahaan PT. Ody Lestari Advertising.

Menurut Handoko (2019) menyatakan bahwa perusahaan harus mampu mempertahankan semua asetnya termasuk sumber daya manusia yang nantinya akan mendukung kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Berbanding terbalik dengan yang dilakukan oleh pihak PT. Ody Lestari Advertising dimana terdapat karyawannya yang di lepaskan begitu saja sehingga nantinya akan berdampak pada regenerasi dari struktur perusahaan.

Kemampuan seorang pekerja dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan karena sebuah pengalaman yang telah dicapai. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2018). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan dampak loyalitas yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung kedalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas

karyawan yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memperhatikan pengalaman kerja dari karyawan itu sendiri.

Menurut Manullang (2018:102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2019 dalam Asih, 2018). Purnamasari (2018) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Fenomena yang terjadi pada dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis di perusahaan PT. Ody Lestari Advertising adalah karyawan yang tersedia lebih dominan mempunyai latar belakang di luar dari pekerjaan yang di berikan oleh pihak PT. Ody Lestari Advertising seperti terdapat beberapa karyawan yang awalnya bekerja pada bagian *field*, *quality control*, *cleaning services* dan produksi kini menjadi *sales promotion*, editor, kordinator lapangan dan juga supir. Hal ini cenderung akan memberikan waktu yang lama bagi para pekerja yang mendapatkan posisi yang baru dia pahami.

**Tabel 1.2**  
**Data Pengalaman Kerja Periode 2022**

No.	Nama Karyawan	Posisi Sebelumnya	Masa Kerja	Posisi Sekarang	Masa Kerja	Status	Kapasitas Karyawan
1.	ASEP RAHMADI,	Sales	2003-2005	Sales Produksi	2005-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
2.	M. QUDRAT WIWAHANA	Sales	2000-2006	Sales Produksi	2006-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
3.	TETEN FATAHILLAH	Sales	2005-2007	Sales Produksi	2007-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
4.	R. DEDI SUDRAJAT	Sales	2007-2008	Sales Produksi	2008-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
5.	T. RACHMAT SAID	Sales	2010-2013	Sales Produksi	2013-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
6.	FADJAR DEWI	Produksi	2001-2004	Editor	2004-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
7.	H. SUGENG PRAPTO	Produksi	2003-2009	Percetakan Logo	2009-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
8.	NIA HERLINA	Produksi	2001-2007	Percetakan Logo	2007-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
9.	R. SITI JUHRIAH	Admin	2003-2005	Sales	2005-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
10.	YAYU YULIA	Field Area	2006-2009	Sales	2009-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
11.	SUSSY SUHARTATI RACHMAN	Kebersihan	2011-2013	Sales	2013-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
12.	ASEP NANA RACHMAT	Produksi	2011-2016	Leader	2016-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
13.	EUIS SUPRIATI	Produksi	2001-2006	Leader	2006-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
14.	DEWI RATNA SARI	Produksi	2002-2007	Pengawas	2007-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
15.	ASEP RAHAYU	Produksi	2004-2009	Admin	2009-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
16.	IMANUDIN	Field Area	2001-2002	Sales	2002-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
17.	ONENG RUSKASHI	Field Area	2001-2009	Admin	2009-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
18.	CUCU SUANDA	Field Area	2000-2003	Sales	2003-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
19.	ENDI SUHENDI	Field Area	2014-2019	Pengawas	2019-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
20.	ARIO DWI WICAKSONO	Produksi	2012-2015	Kordinator Lapangan	2015-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
21.	TITO RAMADHANI	Produksi	2018-2020	Leader	2020-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
22.	MUHAMMAD FAISOL FAIZIN	Produksi	2009-2014	Kordinator Lapangan	2014-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
23.	EDI SANTOSO	Produksi	2012-2017	Kordinator Lapangan	2017-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
24.	BAYU SEMIAWAN	Produksi	2014-2019	Leader	2019-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
25.	FIRDAUS ZAKARIA NUGRAHA	Kebersihan	2011-2016	Admin	2016-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
26.	MILADO ARAFUNDA	Kebersihan	2011-2013	Sales	2013-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
27.	RAMADHAN GALIH WIBISONO	Produksi	2015-2017	Sales	2017-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
28.	RIZQI ILMAL YAQIN	Produksi	2011-2018	Sales	2018-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
29.	FERDY HERNANDA	Produksi	2013-2017	Sales	2017-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
30.	MOHAMMAD AFIS SUNARNO	Produksi	2001-2006	Sales	2006-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
31.	ADE HERMAWAN	Produksi	2015-2018	Admin	2018-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
32.	EDI KURNIAWAN BANDY	Produksi	2013-2015	Editor	2015-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
33.	EKKY HARDIYANTO	Produksi	2013-2017	Kordinator Lapangan	2017-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
34.	YONANDIKA PANDU PUTRANTO	Field	2007-2011	Leader	2011-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
35.	HARI ABRIANTO	Tely	2012-2015	Sales	2015-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
36.	FATWA ISLAMI AZFA	Produksi	2013-2015	Admin	2015-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
37.	RAFSA RIVANDITRA PURNAWAN	Produksi	2011-2020	Sales	2020-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
38.	CHANDRA ENDARA SETYATEWYN	Produksi	2013-2018	Sales	2018-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
39.	RINALDI DWIYANTO	Packing	2008-2011	Sales	2011-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
40.	ALDION KURNIA RACHMAN	Packing	2002-2008	Sales	2008-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
41.	ZUARDIAN DESRIFAN EGAR	Packing	2001-2004	Sales	2004-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
42.	RAVENDRA RAHADIAN MULYAVANDY	Produksi	2019-2021	Editor	2021-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
43.	RADITYA DHANESWARA	Produksi	2001-2003	Kasir	2003-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
44.	YOGI HANINDITO	Produksi	2003-2005	Supir II	2005-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
45.	ANDREA AGUSTIADY	Produksi	2001-2006	Kasir	2006-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
46.	ANDREE YUDI WICAKSONO	Produksi	2012-2015	Supir I	2015-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
47.	FADHIL RAHMAN	Produksi	2009-2021	Produksi	2021-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
48.	EKO PRIYO PURNOMO	Produksi	2003-2006	Editor	2006-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
49.	FAJAR SURYA DHARM	Packing	2010-2014	Produksi	2014-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
50.	FAUZI HESTIA PRAYITNO	Packing	2017-2020	Produksi	2020-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
51.	FATHUR ROJI	Produksi	2003-2005	Produksi	2005-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
52.	BAGUS PRASETYO SARWONO PUTRA	Produksi	2012-2014	Kebersihan	2014-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
53.	ARIF RAHMAN	Produksi	2014-2015	Sales	2015-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
54.	AZHAR FAROKHI	Produksi	2011-2014	Editor	2014-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
55.	AZIS NURBELA	Produksi	2001-2004	Sales	2004-2023	Kurang Terampil	Tidak Bertanggung Jawab
56.	ANDRI PRATAMA	Produksi	2007-2009	Kebersihan	2009-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
57.	ANGGA APRILLUAN REGIETNO	Produksi	2011-2014	Editor	2014-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
58.	ANGGYO TRI NUGROHO SAKT	Produksi	2015-2020	Sales	2020-2023	Terampil	Bertanggung Jawab
59.	ELHAM WAKARESKY FIRNADO	Sales	2001-2004	Editor	2004-2023	Terampil	Bertanggung Jawab


Sumber: PT. Ody Lestari Advertising

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah keseluruhan karyawan PT. Ody Lestari Advertising adalah sebanyak 60 orang. Pada posisi bagian sales masa lama bekerja pada posisi sebelumnya rata-rata selama 1 sampai 5 tahun, kemudian pada bagian kebersihan, produksi, field area, packing dan juga tely mempunyai rata rata masa bekerja selama 1 sampai dengan 6 tahun. Jumlah karyawan

yang kurang terampil sebanyak 30 karyawan dan juga jumlah karyawan yang tidak bertanggung jawab sebanyak 30 karyawan. Perlu diketahui bahwa penyebab dari berpindahnya posisi karyawan yang sebelumnya ke yang posisi yang sekarang akibat dari perubahan komposisi yang di lakukan oleh pihak pimpinan perusahaan pada setiap posisi.

Maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa latar belakang pengalaman bekerja karyawan lebih banyak sebelumnya bekerja pada bagian produksi sedangkan pada PT. Ody Lestari Advertising yang dominan berada pada posisi bagian sales, maka hal ini nantinya akan memakan waktu untuk karyawan dalam menyesuaikan diri pada bagian yang baru mereka kuasai.

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah karakteristik pribadi. Sopiah (2019:13) bahwa karakteristik pribadi adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik pribadi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Gibson (2019:123) bahwa karakteristik pribadi adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi.

STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR PT. ODY LESTARI ADVERTISING (Percetakan Logo)	 PT. Ody Lestari Advertising Jl. Selamat Ujung No.40, Sitirejo III, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226	No : OLA.46-SOP-29290 Mulai : 26/09/2023 Revisi : 03 Halaman : 1 dari 1
<b>Latar Belakang</b>	: Jenis Kegiatan Berdasarkan Peraturan yang Ditentukan Oleh Pimpinan. : Kualitas Logo Harus Sesuai Dengan Yang Sudah Ditentukan.	
<b>Tujuan</b>	: Kualitas Percetakan Salah Satu Faktor Daya Tarik Costumer	
<b>Ruang Lingkup</b>	: Proses Percetakan Dan Penjualan	
<b>Tanggung Jawab</b>	: 1. Sales 2. Produksi 3. Editor 4. Leader 5. Pengawas	
<b>Unit Kerja</b>	: 1. Bagian Produksi 2. Bagian Marketing 3. Editor	
<b>Prosedur Pelaksana</b>	: Setiap Karyawan Harus Memiliki Kemampuan Dengan Kriteria Tertentu. : Minat Kerja Harus Sesuai Dengan Ketentuan Yang Belaku Di Perusahaan. : Setiap Karyawan Dilarang Keras Melanggar Aturan Perusahaan Yang Berlaku. : Setiap Karyawan Harus Mengedepankan Tata Krama Dan Sopan Santun. : Setiap Karyawan Dilarang Mengambil Keuntungan Apapun dari Konsumen.	
<b>Rekaman</b>	: Form Serah Terima. : Form Cacat Produksi.	

### Gambar 1.1 Standar Operasional Prosedur

Pada perusahaan PT. Ody Lestari Advertising yang berkaitan dengan karakteristik pribadi yakni dimana setiap pekerja mempunyai karakter yang berbeda-beda sehingga pihak perusahaan harus membuat aturan yang membuat semua karakter pekerja tidak saling mempengaruhi dengan karakter yang lain. Namun fenomena yang perlu digaris bawahi yang berkaitan dengan karakteristik pribadi para pekerja adalah terdapat beberapa karyawan yang tidak taat terhadap peraturan, kemudian melakukan kegiatan di luar dari tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan sanksi yang akan diberikan terhadap karyawan bervariasi seperti sanksi berupa teguran, SP-1 hingga pada hukuman peringatan. Berikut adalah Standar Operasional Prosedur yang harus ditaati oleh setiap karyawan sebagai berikut.

**Tabel 1.3**  
**Data Karakteristik Pribadi PT. Ody Lestari Advertising Periode 2022**

<b>Kasus Pelanggaran</b>	<b>Pelanggaran</b>	<b>Sanksi Yang Diterima</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran</b>	<b>Jumlah Karyawan Terkena Sanksi</b>	<b>Status</b>
Terdapat Beberapa Karyawan Yang Tidak Memiliki Kemampaun Rata-Rata Dalam Bidangny Masing-Masing.	Tidak Mampu mengerjakan Segala Tugasnya.	Sanksi Peringatan	3 Karyawan	3 Karyawan	Kurang
Ditemukan Bahwasanya Minat Kerja Karyawan Tidak Sesuai Dengan Kriteria Perusahaan.	Skill yang Tidak Sesuai dengan Jobdesk.	Sanksi Peringatan	2 Karyawan	2 Karyawan	Kurang



Terdapat Beberapa Karyawan Yang Sering Melanggar Peraturan Perusahaan.	Terlambat Masuk Kerja.	Sanksi Teguran	2 Karyawan	2 Karyawan	Kurang
Masih Ditemukannya Karyawan Yang Memiliki Tata Krama Yang Buruk.	Ketika Menjalinkan Kerjasama Dengan Calon Klien.	Sanksi Teguran	2 Karyawan	2 Karyawan	Kurang
Terdapat Karyawan Yang Mengambil Keuntungan.	Keuntungan Berupa Uang Komisi Dari Klien.	Sanksi Teguran	1 Karyawan	1 Karyawan	Kurang


Sumber: Observasi PT. Ody Lestari Advertising

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan standar operasional prosedur yang terdapat pada PT. Ody Lestari Advertising bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) berbanding terbalik dengan SOP tersebut sehingga terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan diantaranya terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki kemampaun rata-rata dalam bidangnya masing-masing, ditemukan bahwasanya minat kerja karyawan tidak sesuai dengan kriteria perusahaan, kemudian ditemukan bahwasanya minat kerja karyawan tidak sesuai dengan kriteria perusahaan, dan juga terdapat karyawan yang mengambil keuntungan sehingga sanksi yang di dapatkan karyawan berupa sanksi teguran dan sanksi peringatan. Untuk jumlah karyawan yang telah melakukan pelanggaran sebanyak 10 karyawan dan jumlah karyawan yang terkena sanksi sebanyak 10 karyawan.

Fasilitas kerja juga diduga berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. "Fasilitas kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan Moenir 2018:197. Dalam setiap segi proses pekerjaan yang produktif, maka perusahaan harus berusaha menyediakan fasilitas kerja yang lengkap

dan memadai guna menunjang proses jalannya pekerjaan. Apabila fasilitas kerja sudah lengkap dan baik maka diharapkan dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan fasilitas kerja karyawan adalah masih adanya fasilitas kerja yang belum lengkap yang disediakan perusahaan kepada para pekerjanya, fasilitas kerja bukan hanya berkaitan dengan peralatan pendukung kerja melainkan hal-hal yang berkaitan dengan personal pribadi dari pekerja. Penulis telah mencantumkan SOP perusahaan mengenai fasilitas perusahaan dan tabel fasilitas kerja yang terdapat pada PT. Ody Lestari Advertising sebagai berikut.

<b>Alat Inventaris Perengkapan Kegiatan Kerja (PT. Ody Lestari Avertising)</b>	 <b>PT. Ody Lestari Advertising</b> Jl. Selamat Ujung No.40, Sitirejo III, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226	No : OLA.46-SOP/Inventaris-29290 Mulai : 26/09/2023 Revisi : 03 Halaman : 1 dari 1																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="320 976 379 1010">No.</th> <th data-bbox="379 976 788 1010">Alat Unit Kerja</th> <th data-bbox="788 976 1099 1010">Jumlah Unit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="320 1010 379 1043">1.</td> <td data-bbox="379 1010 788 1043">Mesin Plotter</td> <td data-bbox="788 1010 1099 1043">4 Unit</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1043 379 1077">2.</td> <td data-bbox="379 1043 788 1077">Komputer</td> <td data-bbox="788 1043 1099 1077">6 Unit</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1077 379 1111">3.</td> <td data-bbox="379 1077 788 1111">Alat Desain Logo</td> <td data-bbox="788 1077 1099 1111">2 Unit</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1111 379 1144">4.</td> <td data-bbox="379 1111 788 1144">Alat Peralatan Kantor</td> <td data-bbox="788 1111 1099 1144">17 Unit</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1144 379 1178">5.</td> <td data-bbox="379 1144 788 1178">Mesin Print Logo</td> <td data-bbox="788 1144 1099 1178">3 Unit</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1178 379 1211">6.</td> <td data-bbox="379 1178 788 1211">Mesin Cetak Offset dan Digital</td> <td data-bbox="788 1178 1099 1211">3 Unit</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1211 379 1245">7.</td> <td data-bbox="379 1211 788 1245">Alat Kebersihan Ruangan</td> <td data-bbox="788 1211 1099 1245">4 Unit</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1245 379 1279">8.</td> <td data-bbox="379 1245 788 1279">Mesin Fotocopy</td> <td data-bbox="788 1245 1099 1279">2 Unit</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1279 379 1312">9.</td> <td data-bbox="379 1279 788 1312">Mobil Operasional</td> <td data-bbox="788 1279 1099 1312">6 Unit</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1312 379 1346">10.</td> <td data-bbox="379 1312 788 1346">Mesin Printer Banner</td> <td data-bbox="788 1312 1099 1346">5 Unit</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="248 1391 544 1424">Diketahui: Pengawas (Ibu Eva)</p>			No.	Alat Unit Kerja	Jumlah Unit	1.	Mesin Plotter	4 Unit	2.	Komputer	6 Unit	3.	Alat Desain Logo	2 Unit	4.	Alat Peralatan Kantor	17 Unit	5.	Mesin Print Logo	3 Unit	6.	Mesin Cetak Offset dan Digital	3 Unit	7.	Alat Kebersihan Ruangan	4 Unit	8.	Mesin Fotocopy	2 Unit	9.	Mobil Operasional	6 Unit	10.	Mesin Printer Banner	5 Unit
No.	Alat Unit Kerja	Jumlah Unit																																	
1.	Mesin Plotter	4 Unit																																	
2.	Komputer	6 Unit																																	
3.	Alat Desain Logo	2 Unit																																	
4.	Alat Peralatan Kantor	17 Unit																																	
5.	Mesin Print Logo	3 Unit																																	
6.	Mesin Cetak Offset dan Digital	3 Unit																																	
7.	Alat Kebersihan Ruangan	4 Unit																																	
8.	Mesin Fotocopy	2 Unit																																	
9.	Mobil Operasional	6 Unit																																	
10.	Mesin Printer Banner	5 Unit																																	

Gambar 1.2  
Sumber: PT. Ody Lestari Advertising

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa alat inventaris pada PT. Ody Lestari Advertising telah ditetapkan sesuai dengan keperluan dari masing-masing bagian dengan kondisi yang masih baik juga. Namun pada proses pengaplikasiannya tidak berjalan dengan baik dalam artian banyak fasilitas dari alat kelengkapan kerja yang berstatus rusak.

**Tabel 1.4**  
**Daftar Fasilitas Kerja Yang Terdapat Pada PT. Ody Lestari Advertising**

<b>No.</b>	<b>Fasilitas Tersedia</b>	<b>Jumlah Yang Tersedia</b>	<b>Jumlah Alat yang Rusak</b>	<b>Status Alat</b>
1.	Mesin Plotter	3 Unit	1 Unit	Rusak
2.	BPJS Kesehatan	Seluruh Pekerja	-	-
3.	JHT	Seluruh Pekerja	-	-
4.	Komputer	5 Unit	1 Unit	Rusak
5.	Alat Desain Logo	2 Unit	-	-
6.	Alat Peralatan Kantor	17 Unit	4 Unit	Rusak
7.	Mesin Print Logo	3 Unit	1 Unit	Rusak
8.	Mesin Cetak Offset Dan Digital	3 Unit	1 Unit	Rusak
9.	Alat Kebersihan Ruangan	3 Unit	1 Unit	Rusak
10.	Mesin Fotocopy	2 Unit	-	-
11.	Mobil Operasional	4 Unit	2 Unit	Turun mesin
12.	Mesin Printer Banner	5 Unit	1 Unit	Rusak

Sumber: PT. Ody Lestari Advertising

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang terdapat pada PT. Ody Lesatri Advertising cenderung banyak yang berstatus telah rusak, hal ini terjadi karena kurangnya perawatan yang dilakukan terhadap fasilitas yang telah tersedia. Maka hal ini akan berdampak pada rasa loyal karyawan dalam bekerja karena akibat dari kekurangan alat fasilitas yang tersedia. Perlu diketahui bahwa jumlah yang rusak untuk perunit adalah sebanyak 19 unit yang terdiri dari 1 unit mesin plotter, 1 unit komputer, 4 unit alat perkantoran, 1 unit print logo, 1 unit mesin cetak offset, kemudian 1 unit alat kebersihan ruangan, 2 unit mobil operasional dan juga 1 unit mesin printer. Kemudian perlu diketahui bahwa fasilitas lain yang diberikan kepada para karyawan adalah BPJS Kesehatan dan JHT (Jaminan Hari Tua) yang sifatnya wajib diberikan hal ini untuk menghindari kejadian yang tidak diinginkan nantinya.

Menurut Suyoto (2018) menyatakan bahwa loyalitas akan secara tidak langsung akan meningkat jika fasilitas dalam bekerja di lengkapi kepada pekerja sehingga nantinya akan menunjang dari kerja dari karyawan. Namun berbeda dengan teori yang diatas dengan yang terjadi di lapangan yakni kurangnya pemenuhan dari fasilitas kerja kepada pekerja sehingga akan mempengaruhi makna loyal dari pekerja.

**Tabel 1.5 Research Gap  
Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.	Terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.	- Pegi Pangiten (2019). - Agustinus Numberi dan margono Setiawan (2019).
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas karyawan.	- Jalal Hanasyah (2019)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pegi Pangiten (2019), Agustinus Numberi dan margono Setiawan (2019) menyimpulkan bahwa terjadi signifikan antara pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jalal Hanasyah (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 1.6 Research Gap  
Karakteristik Pribadi Terhadap Loyalitas Karyawan**

<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Karakteristik Pribadi terhadap Loyalitas Karyawan.	Terdapat pengaruh signifikan antara Karakteristik Pribadi terhadap Loyalitas Karyawan.	- Juwita (2019). - Alamsyah (2019).
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Karakteristik Pribadi terhadap Loyalitas	- Syakir Sulaiman (2019)

karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2019), Alamsyah (2019) menyimpulkan bahwa terjadi signifikan antara karakteristik pribadi terhadap loyalitas karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syakir Sulaiman (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa karakteristik pribadi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 1.7 Research Gap  
Fasilitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.	Terdapat pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.	- Satrio Andriano (2018).
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Loyalitas karyawan.	- Agus Kuncoro (2019)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Satrio Andriano (2018) menyimpulkan bahwa terjadi signifikan antara fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agus Kuncoro (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Karakteristik Pribadi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ody Lestari Advertising”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada kantor PT. Ody Lestari Advertising yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Ditemukan adanya sifat kurang loyal karyawan dibuktikan dari tingginya jumlah karyawan yang memutuskan keluar.
2. Adanya faktor ketidaksesuaian pengalaman kerja dari karyawan.
3. Adanya persaingan antar sesama pekerja dalam mencari simpati dari pimpinan perusahaan agar mendapatkan reward dari pimpinan perusahaan.
4. Terdapat fasilitas pendukung kerja yang tidak tersedia oleh perusahaan.
5. Tingginya retensi karyawan diakibatkan oleh faktor keluarga dan juga faktor dari dalam sistem yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pribadi secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising?
3. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising?

4. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja, karakteristik pribadi dan fasilitas kerja secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising.

#### **1.4 Batasan Masalah**

Pada penelitian ini hanya berfokus pada karyawan dan dalam penelitian ini mengingat masih minimnya informasi serta data yang diterima maka dari itu penelitian ini hanya berfokus pada variabel pengalaman kerja, karakteristik pribadi dan fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang ditarik dari rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pribadi secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, karakteristik pribadi dan fasilitas kerja secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat dari diadakannya penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan masukan dan evaluasi yang dilakukan oleh pihak PT. Ody Lestari Advertising sehingga nantinya mampu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Bagi Penulis

Dapat memberikan penambahan wawasan dari sistem kebijakan perusahaan dan mampu menerapkannya di lingkungan pekerjaan nantinya.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi referensi pada peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan yang berkaitan dengan variabel dari peneliti.

### c. Bagi Universitas

Dapat memberikan wadah serta pendidikan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang bijak dan terampil.