

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri yang demikian pesat memberikan dampak akan timbulnya persaingan antar bisnis yang semakin kompleks. Dalam kondisi seperti ini mengharuskan sebuah perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif dan respon yang cepat serta tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dibidang yang sama. Keunggulan kompetitif atau keunggulan bersaing ini dapat diperoleh dengan cara memperbaiki internal perusahaan khususnya pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM).¹ Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk bekerja dan menggerakkan kegiatan dalam sebuah perusahaan.²

Dari banyaknya sumber daya yang ada dalam perusahaan, SDM memiliki peran yang krusial dikarenakan sebanyak apapun sumber daya alam dan secanggih apapun teknologi yang terdapat dalam sebuah perusahaan apabila tidak dikelola dengan baik oleh manusia atau karyawan maka akan dirasa kurang berguna. Oleh karena itu, sudah menjadi tugas perusahaan untuk mengelola kualitas sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin agar dapat memberikan produktivitas yang maksimal sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang sedang terjadi.³

Selain mengelola kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sebuah perusahaan juga perlu memperhatikan kenyamanan sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan dengan semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan tuntutan perusahaan kepada karyawan menjadi lebih besar. Dengan adanya tuntutan tersebut dikhawatirkan perusahaan akan mengesampingkan hak-hak

¹ Ni Made Maharani Dwi Ratna Sari, Kusdi Rahardjo, and M. Djudi Mukzam, "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT . SIER (Persero), Surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 2, no. 2 (2013): 183.

² Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 955, <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 5.

yang seharusnya diterima karyawan, sehingga dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Loyalitas merupakan salah satu elemen yang krusial bagi sumber daya manusia. Rasa cinta dan tanggung jawab yang tertuang dalam perilaku yang baik seperti kesetiaan, pengorbanan dan kepercayaan yang diberikan kepada individu atau perusahaan dapat dikatakan sebagai loyalitas. Karyawan yang dikatakan loyal kepada perusahaan yaitu karyawan yang kooperatif dan bersedia untuk mengabdikan dirinya kepada perusahaan.⁴

Sikap setia atau loyalitas karyawan dapat mewujudkan tercapainya tujuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Perusahaan yang loyalitas karyawannya rendah akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan target atau tujuannya, karena karyawan yang tidak memiliki jiwa loyal dalam dirinya dirasa tidak produktif dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Namun sebaliknya, karyawan yang loyal akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya mampu memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.⁵

Berdasarkan hasil pengamatan pada konveksi Zacky's Collection ditemukan fenomena terkait rendahnya loyalitas karyawan yang ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang kurang taat pada peraturan konveksi, lalu adanya beberapa karyawan yang kurang mempunyai kemauan untuk bekerjasama dan kurangnya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, hal ini terlihat dengan adanya beberapa karyawan yang memutuskan *resign* dari konveksi Zacky's Collection Kudus dan lebih memilih untuk bekerja di perusahaan lain.

Adapun karyawan konveksi Zacky's Collection yang memutuskan untuk *resign* dapat dilihat dari penurunan jumlah karyawan di setiap tahunnya. Berikut merupakan tabel jumlah

⁴ Husni, Said Musnadi, and Faisal, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho)," *Jurnal Magister Manajemen* 2, no. 1 (2018): 89.

⁵ Kharisma Nawang Sigit and Kustiyono, "Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang," *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1, no. 2 (2020): 33, <http://jema.unw.ac.id/index.php/jema/article/view/13>.

karyawan konveksi Zacky's Collection dari tahun 2019 sampai 2022, yaitu:⁶

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Konveksi Zacky's Collection
Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan
2019	62 karyawan
2020	60 karyawan
2021	54 karyawan
2022	50 karyawan

Sumber: Data jumlah karyawan konveksi Zacky's Collection Kudus

Bersumber pada tabel 1.1 memperlihatkan berkurangnya karyawan konveksi Zacky's Collection tidak hanya terjadi di tahun 2022 saja, melainkan jumlah karyawan konveksi Zacky's Collection telah mengalami penurunan selama beberapa tahun terakhir. Walaupun penurunan jumlah karyawan di konveksi ini masih dalam ukuran yang rendah atau standar namun apabila tidak segera diatasi oleh pihak konveksi Zacky's Collection maka akan berakibat terjadinya penurunan karyawan ditahun-tahun berikutnya dan tentunya akan berdampak juga pada produktivitas dan pencapaian tujuan konveksi Zacky's Collection, apalagi jika karyawan yang memutuskan untuk *resign* adalah karyawan dengan kinerja yang baik dan memegang peran vital pada konveksi ini. Dengan adanya perpindahan karyawan ini menjadi indikasi turunnya loyalitas karyawan di sebuah perusahaan.⁷ Adapun karyawan yang memutuskan untuk *resign* atau pindah dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya dapat dipengaruhi oleh tingkat pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja kerjanya.

Dalam menciptakan loyalitas karyawan, seorang pimpinan perusahaan harus berusaha membuat kerjanya merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan, diantaranya dengan menyejahterakan karyawan melalui pemenuhan hak berupa kompensasi sebagai wujud balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.⁸ Hasibuan dalam bukunya menerangkan bahwa pendapatan yang diterima masing-

⁶ Risa Umami, wawancara mandor konveksi Zacky's Collection, 09 Januari 2023 pukul 10.15 WIB.

⁷ Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UISU Press, 2019), 170.

⁸ Sigit and Kustiyono, "Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang," 33.

masing karyawan sebagai wujud imbalan atas kinerjanya, baik yang berbentuk uang maupun barang didefinisikan sebagai kompensasi.⁹ Dalam sebuah perusahaan, kompensasi juga dapat dijadikan sebagai sebuah motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan memberikan kompensasi yang lebih atau setidaknya sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, membuat karyawan bersemangat dan senang hati dalam menjalankan pekerjaannya serta loyal kepada perusahaan. Namun apabila pemberian kompensasi kepada karyawan dirasa tidak sepadan dengan kinerjanya, maka dapat mengakibatkan penurunan performa kerja dan kepuasan karyawan ketika bekerja serta sangat memungkinkan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.¹⁰ Kompensasi yang diberikan perusahaan inilah yang menjadi faktor paling berpengaruh dan menjadi tujuan seorang karyawan berkerja serta bertahan di sebuah perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan sistem kompensasi dalam sebuah perusahaan sangat penting dan perlu untuk diperhatikan agar tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan atas imbalan yang diberikan.¹¹

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari mandor konveksi Zacky’s Collection diketahui bahwa pihak dari konveksi ini telah memberikan kompensasi kepada karyawannya berupa gaji, upah, uang makan dan tunjangan. Adapun data gaji karyawan konveksi Zacky’s Collection adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Gaji Karyawan Per Divisi

No.	Divisi	Perolehan Gaji
1.	Produksi	a. Pemotong kain: Rp. 1.970.000 per bulan b. Penjahit: gaji diberikan sesuai dengan banyaknya jahitan yang dikerjakan (per jahitan Rp. 4.000 – Rp. 5.000)
2.	Harian	Rp. 200.000 - 400.000 per minggu
3.	Distribusi	Rp. 600.000 per minggu

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 118.

¹⁰ Chamila Karuniawati, “Bentuk Dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam,” *Jurnal Hukum Islam Dan Ekonomi Syariah* 2, no. 2 (2021): 32.

¹¹ Imam Mahfud, “Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam,” *Madani Syari’ah* 2 (2019): 50.

4.	Packing	Rp. 200.000 - 400.000 per minggu
5.	Admin	Rp. 350.000 - 360.000 per minggu

Sumber: Data gaji karyawan konveksi Zacky's Collection Kudus

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa konveksi Zacky's Collection telah memberikan kompensasi kepada semua karyawannya sesuai dengan divisi yang dikerjakan. Adapun sistem pemberian kompensasi yang digunakan konveksi Zacky's Collection adalah sistem waktu, yang berarti pemberian kompensasi karyawannya dilihat berdasarkan waktu lamanya karyawan tersebut bekerja di konveksi ini. Hal inilah yang diduga menjadi pemicu rendahnya loyalitas karyawan di konveksi Zacky's Collection, karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan konveksi Zacky's Collection kurang adil.¹²

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh kuat dalam membangun loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan. Segala hal di sekeliling karyawan baik itu dalam wujud fisik ataupun non fisik yang mampu mempengaruhi karyawan dan kinerja atas pekerjaan yang dilakukan disebut sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan membuat waktu pelaksanaan tugas tidak sesuai sasaran yang sebelumnya sudah ditentukan. Namun apabila lingkungan kerja dikatakan baik maka akan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri dan karyawannya.¹³ Ditinjau dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kelancaran jalannya pekerjaan membuat perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja sebaik mungkin agar seluruh karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja. Apabila karyawan sudah merasa nyaman maka pekerjaan yang dihasilkan akan memuaskan dan membuat karyawan menjadi senang dalam bekerja dan bertahan di perusahaan tersebut.¹⁴

Fenomena lingkungan kerja fisik pada konveksi Zacky's Collection dirasa sudah cukup baik bagi karyawan. Pihak konveksi Zacky's Collection telah memenuhi kebutuhan fasilitas yang dapat

¹² Risa Umami, wawancara mandor konveksi Zacky's Collection, 09 Januari 2023 pukul 10.15 WIB.

¹³ Ronal Donra Siregar and Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2019): 274,

¹⁴ Rutinaias Haholongan, "Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan," *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, no. 1 (2018):

mendukung kinerja karyawan, seperti tersedianya mesin yang memadai, sepeda motor, komputer, kipas angin, mushola, parkir yang luas, penerangan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik. Namun untuk lingkungan kerja non fisik dirasa masih kurang baik terutama dari segi hubungan antar karyawan yang kurang harmonis. Hal ini dapat dilihat dengan adanya beberapa karyawan yang membawa masalah pribadi mereka dengan sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Permasalahan tersebut tentunya dapat mengganggu kenyamanan karyawan dan mengakibatkan pekerjaan tidak bisa berjalan dengan maksimal karena karyawan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan mereka.¹⁵

Berdasarkan penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun terdapat kesenjangan pada hasil penelitian terdahulu terkait loyalitas karyawan, diantaranya yaitu penelitian Rina Angesti Widi dengan hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹⁶ Tetapi, perolehan tersebut bertolak belakang dengan penelitian Ardhy Wijaksono yang memperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.¹⁷ Lalu seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan pada penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Annayanti Budiningsih dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹⁸ Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jajuk Herawati dkk yang menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹⁹ Adapun perbedaan hasil dari penelitian

¹⁵ Barokatus Solikhah, wawancara karyawan konveksi Zacky's Collection, 23 Oktober 2022 pukul 10.00 WIB.

¹⁶ Rina Angesti Widi, "Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan," *Upajiwana Dewantara* 2, no. 1 (2018): 38.

¹⁷ Ardhy Wijaksono, Neneng Nurhasanah, and Eva Fauziah, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung," in *Prosiding Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 2015, 297.

¹⁸ Annayanti Budiningsih, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia," *Journal Ilmu Dan Riset Manajemen*, vol. 4, 2020, 80–81.

¹⁹ Jajuk Herawati, Novia Tri Ratnasari, and Epsilandri Septyarini, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas

terdahulu membuat peneliti ingin mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja pada Konveksi Zacky's Collection akan mempunyai pengaruh yang signifikan atau sebaliknya terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

Berdasarkan fenomena loyalitas karyawan di Konveksi Zacky's Collection dan perbedaan penelitian terdahulu menjadi dasar peneliti untuk menganalisis, mengidentifikasi, dan mengangkat permasalahan tersebut dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Konveksi Zacky's Collection Kudus”**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di konveksi Zacky's Collection Kudus?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di konveksi Zacky's Collection Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di konveksi Zacky's Collection Kudus.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di konveksi Zacky's Collection Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Setelah masalah penelitian terjawab, peneliti mengharapkan bahwa hasil tersebut dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, diantaranya yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini memberikan informasi mengenai ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Bagi Konveksi Zacky's Collection, besar harapan peneliti agar hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak konveksi Zacky's Collection untuk mempertimbangkan faktor pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja karyawannya dalam meningkatkan loyalitas karyawannya.

b. Karyawan

Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu menambah motivasi dan meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan menggambarkan rancangan penulisan skripsi yang menjadi landasan pada pembahasan berikutnya. Berikut merupakan urutan dari sistematika penulisan pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagian Awal

Pada bagian depan skripsi terdiri dari beberapa halaman yang meliputi halaman judul, halaman persetujuan pembimbing skripsi, halaman pengesahan munaqosyah, halaman pernyataan orisinalitas skripsi, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar dan tabel.

2. Bagian Isi

Bagian isi merupakan bagian yang menjadi fokus utama dalam skripsi. Bagian isi memuat lima bab yang saling berhubungan satu sama lain, kelima bab tersebut yakni:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan menguraikan terkait latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab kedua memuat tentang deskripsi teori yang berkaitan dengan topik skripsi dan juga berisikan rangkuman penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga menguraikan secara keseluruhan terkait metode penelitian yang digunakan.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat menguraikan hasil penelitian yang dimulai dengan penjelasan objek penelitian, lalu menganalisis informasi yang diperoleh dan yang terakhir pembahasan yang menggabungkan hasil analisis data dengan teori-teori yang sudah dilampirkan pada bab sebelumnya.

BAB V: PENUTUP

Pada bab kelima akan memuat akhir dari pembahasan skripsi yaitu simpulan dan saran-saran yang ditujukan kepada pihak terkait dan peneliti selanjutnya.

3. Bagian Akhir

Di akhir skripsi berisikan daftar pustaka dan lampiran-lampiran seperti hasil atau tabel dari olah data analisis statistik, dan lampiran kuesioner penelitian.