

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin ketatnya sebuah kompetisi yang ada di dunia bisnis saat ini membuat beberapa perusahaan harus berfikir keras untuk tetap mempertahankan eksistensinya di pasar. Mengingat semakin banyaknya pesaing bisnis yang ada sekarang. Semua itu mampu terwujud apabila terdapat sumber daya manusia disebuah organisasi. Salah satu proses yang digunakan dalam mengapresiasi, melatih dan memberikan sebuah kompensasi kepada karyawan serta memperhatikan semua tunjangan yang dibutuhkan karyawan disebut dengan sumber daya manusia.¹

Di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan pasti terdapat sebuah modal awal untuk kemudian diolah menjadi sebuah produk ataupun jasa yang akan dihasilkan oleh perusahaan tersebut dengan menggunakan berbagai macam bahan-bahan yang dapat menunjang proses produksi seperti, uang, teknologi dan lain sebagainya. Dari banyaknya sumber daya, maka SDM merupakan sesuatu hal yang jadi pelengkap dalam sebuah perusahaan. Hal lain yang penting dalam sebuah sumber daya manusia yaitu adanya orang yang mengendalikan dan melaksanakan dengan kata lain yaitu mampu manajemen suatu hal dengan baik.² Salah satu ilmu yang membahas serta mempelajari tatanan peran seorang karyawan di sebuah perusahaan dalam hal pengelolaannya adalah manajemen sumber daya manusia atau ilmu dasar manajemen.³

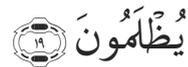
Melihat pentingnya peranan SDM untuk mewujudkan persaingan di masa sekarang ini sebagai seorang pegawai atau karyawan disebuah perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi harus memberikan kesejahteraan terhadap para pegawai atau karyawannya. Diantaranya yaitu dengan memberikan kompensasi. Sesuai dengan firman Allah dalam kitab suci Al-Qur'an surat al-Ahqaf ayat 19 yaitu:

¹ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh*, (Jakarta: PT.Indeks, 2009), 5.

² Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), 1.

³ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 2.

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا



Artinya: “ Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan”. (Al-Ahqaf: 19).⁴

Dari ayat di atas telah dijelaskan bahwa segala sesuatu yang pegawai atau karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya di sebut dengan kompensasi.⁵ Termasuk pemberian upah atau gaji yaang diberikan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan dalam pemberiannya diatur dan dikelola oleh bagian SDM. Kompensasi yang diberikan pada suatu perusahaan biasanya berupa uang namun ada juga yang tidak berupa uang. Kompensasi ada dua yaitu finansial yang terdiri dari gaji, bonus, dan insentif. Yang kedua ada kompensasi non-finansial meliputi pelatihan, tunjangan kesehatan, dan asuransi jiwa.⁶

Salah satu hal penting yang sangat dibutuhkan perusahaan adalah loyalitas karyawan. Perusahaan akan kesulitan untuk maju jika karyawan yang dimiliki tidak mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Kondisi tersulit yang harus dihadapi oleh sebuah perusahaan adalah ketika mempunyai karyawan yang tidak memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan akan ragu dan merasa kurang percaya bahwa gaji yang diberikan perusahaan dapat menjamin hidupnya. Hal ini menyebabkan karyawan yang kurang loyalitasnya akan keluar dari perusahaan tersebut dan mencari perusahaan yang lebih tinggi dalam

⁴ Alquran, al-Ahqaf ayat 19, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penterjemah, 2010), 504.

⁵ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Cet.1, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 1.

⁶ Rina Angesti Widi, “ Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap loyalitas karyawan berdampak pada kinerja karyawan,” *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi* 2, no. 1 (2018): 24.

memberikan gaji.⁷ Loyalitas karyawan dapat dilihat ketika perusahaan dalam keadaan krisis tetapi karyawan masih tetap menjalankan pekerjaannya sesuai dengan visi dan misi perusahaan dan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut.⁸ Tetapi perusahaan juga tidak boleh melupakan karyawannya, yaitu dengan memberinya bonus atau jabatan yang lebih tinggi.

Banyaknya keperluan hidup yang semakin hari semakin meningkat menyebabkan seseorang harus bekerja dalam memenuhi segala keperluan hidupnya tersebut. Dengan bekerja mereka mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dengan memperoleh kompensasi berupa gaji.⁹ Dalam hal ini pemberian kompensasi sangatlah berpengaruh bagi peningkatan prestasi serta motivasi karyawan. Oleh sebab itu perhatian dari atasan maupun organisasi terhadap penataan suatu kompensasi yang adil dan rasional sangatlah penting. Apabila para karyawan merasa bahwa dalam pemberian kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaannya maka prestasi serta semangat kerja karyawan akan otomatis menurun karena salah satu tujuan mereka bekerja adalah untuk memenuhi kehidupannya.¹⁰

Dalam sebuah pekerjaan faktor lain selain kompensasi adalah lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja sangatlah mempengaruhi tingkat motivasi dan loyalitas seorang pegawai saat bekerja. Apabila lingkungan kerja kurang memadai dan tidak mampu menciptakan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja, maka seorang karyawan akan mencari pekerjaan yang lain. Tingkat komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan dan karyawan dengan sesama rekan kerjanya juga berpengaruh terhadap loyalitas seorang karyawan.¹¹ Beberapa hal yang membuat seorang karyawan rendah tingkat loyalitasnya terhadap perusahaan adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan juga lingkungan pekerjaan yang

⁷ Elisabeth Yuli Purwandari, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan", (Skripsi Pendidikan Akuntansi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2008), 1-2.

⁸ Michael Valentino dan Bambang Haryadi, "Loyalitas Karyawan pada CV Trijaya Manunggal," *Jurnal Manajemen Bisnis* 4, no. 2 (2016): 329.

⁹ Elisabeth, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja*, 3.

¹⁰ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2015), 237.

¹¹ Elisabeth, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja*, 3-4.

kurang memadai atau dirasa kurang memberikan sebuah kenyamanan terhadap karyawan.¹²

Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di CV Amida Collection, yaitu mengenai hal-hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan seperti kompensasi dan lingkungan kerja. CV Amida Collection adalah sebuah perusahaan konveksi yang memproduksi berbagai macam pakaian khususnya pakaian wanita. Perusahaan yang telah beroperasi lebih dari sepuluh tahun ini telah mampu mempekerjakan puluhan karyawan. Berikut adalah tabel penjabaran jumlah karyawan beserta divisinya:

Tabel 1.1
Divisi dan Jumlah Karyawan

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Produksi : terdiri dari proses pemotongan kain dan menjahit	Ada 29 karyawan yaitu 4 orang pemotong kain dan 25 orang sebagai penjahit
2	Harian : terdiri dari pemasangan kancing, dan aksesoris lainnya	Ada 8 karyawan
3	Distribusi : menyetorkan barang kepada pelanggan	Ada 2 karyawan
4	Packing : proses pengemasan	Ada 11 karyawan

dan perusahaan ini juga mampu memberikan kompensasi dengan jumlah yang lebih tinggi dari perusahaan konveksi pada umumnya. Kompensasi berupa gaji biasanya diberikan setiap seminggu sekali yaitu pada hari minggu. Berikut yaitu penjabaran jumlah besar kompensasi per divisi setiap satu minggu sekali di perusahaan CV Amida Collection:

¹² Laksmi Putri Maharani, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Genius di Yatim Mandiri Cabang Surabaya", (Skripsi Manajemen, UIN Sunam Ampel Surabaya, 2018), 18-19.

Tabel 1.2
Jumlah Besar Kompensasi Per divisi

No	Divisi	Besar Kompensasi setiap minggu sekali
1	Produksi	Pemotong kain : Rp. 625.000 Penjahit : sesuai dengan jumlah jahitan (per jahitan Rp. 4.000 - Rp. 5.000)
2	Harian	Rp. 250.000
3	Distribusi	Rp. 500.000
4	Packing	Rp. 235.000

Perusahaan konveksi ini juga telah banyak mempunyai relasi bisnis di dalam kota maupun diluar kota. Lokasi perusahaan ini juga sangat strategis dan mempunyai lingkungan kerja yang nyaman baik dari segi fisik maupun perilaku dan hubungan sesama karyawan atau dengan pimpinan. Tetapi dengan adanya hal tersebut tentu belum cukup membuat karyawan untuk mempunyai motivasi yang tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan itu. Masih banyak karyawan yang lebih memilih keluar untuk mencari pekerjaan lainnya, karena mereka kurang mempunyai loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tersebut.¹³

Dari penjelasan tersebut, penulis mempunyai keinginan untuk mengangkat sebuah permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh loyalitas seorang karyawan terhadap suatu perusahaan di CV Amida Collection. Maka ada karyawan yang lebih memilih keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain, padahal perusahaan telah memberi kompensasi yang tinggi lebih dari perusahaan pada umumnya, selain itu perusahaan juga telah memberi fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan adanya hal tersebut penulis berkeinginan untuk mengangkat suatu judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV Amida Collection”**

B. Rumusan Masalah

Setelah mendekripsikan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV Amida Collection?

¹³ *Observasi di CV Amida Collection* pada 10 Oktober 2019

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV Amida Collection?

C. Tujuan Penelitian

Setelah merumuskan sebuah masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di CV Amida Collection?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV Amida Collection?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Kudus, dan lebih spesifik sebagai bahan penjelasan mengenai faktor apa saja yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber pengevaluasian ilmu pengetahuan mengenai faktor apa saja yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi CV Amida Collection, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sebuah pengalaman serta pertimbangan untuk kedepannya agar lebih baik lagi, terutama dalam hal kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan di CV Amida Collection. Dan bagi karyawan dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah motivasi dan loyalitas dalam bekerja.

E. Sistematika Penulisan

Dalam rangka mempermudah untuk memahami dan mengerti secara rinci atau yang menjadi pokok skripsi ini, maka penulis akan menjabarkan urutan penulisan atau sistematika skripsi ini yaitu:

1. Bagian Awal

Di bagian awal skripsi ini terdapat beberapa halaman yaitu judul, persetujuan pembimbing, pengesahan munaqosah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, pesembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar dan daftar tabel.

2. Bagian Utama

Di bagian ini adalah bagian yang menjadi pusat dari skripsi ini yaitu berisi tentang lima bab yang saling berhubungan yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang ada kaitannya dengan hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu berupa kompensasi dan lingkungan kerja di CV Amida Collection yaitu: deskripsi teori (Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan loyalitas karyawan), penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel penelitian, desain dan definisi operasional, uji validitas dan reliabilitas, teknik pengumpulan data, sumber data, dan teknis analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang meliputi gambaran objek penelitan dan analisis data (uji validitas, uji reliabilitas, uji pra syarat, uji hipotesis). Dan yang kedua adalah pembahasan (komparasi A2 dengan teori/penelitian lain).

BAB V: PENUTUP

Pada bab penutup berisi tentang kesimpulan mengenai masalah penelitian dan saran yang diberikan berdasarkan hasil analisis pada bab-bab sebelumnya. Serta berisi kontribusi penulis dan juga penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini memuat tentang daftar pustaka dan juga lampiran-lampiran yang meliputi (olah data analisis dan statistik), daftar riwayat hidup.