

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran dari Sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah, merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Apabila suatu perusahaan telah memperoleh karyawan, mengembangkan kemampuan mereka, memberikan kompensasi yang adil dan layak dan menginterpretasikan keinginan perorangan, keinginan organisasi, yang berarti mempunyai karyawan yang cakap, yang mampu dan mau melakukan kerjasama, maka sudah selayaknya kalau kita mempertahankan karyawan-karyawan tersebut.¹

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi adalah loyalitas karyawan. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal, kemungkinan besar akan menunjukkan performansi yang lebih baik dan seringkali akan mengakibatkan konsumen yang lebih loyal. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya memberikan orientasi kepada manusia berkenaan dengan bagaimana melakukan tindakan pada situasi tertentu.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal dengan kepuasan kerja, stres

¹ Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 1997, hal. 245.

dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.²

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam loyalitas adalah *turnover*, hal ini besar pengaruhnya bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan tingkat *turnover* yang tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan. Kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu untuk melatih karyawan baru dan hilangnya untuk memanfaatkan peluang.³

Apabila perusahaan sudah mendapatkan karyawan yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan maka perusahaan harus mempertahankan karyawannya sampai tujuan perusahaan tercapai. Loyalitas karyawan merupakan salah satu tujuan manajemen sumber daya karyawan dalam bidang pemeliharaan, yaitu: menumbuhkan loyalitas dan komitmen kerja, dengan program pemeliharaan, karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan dan meningkatkan komitmen karyawan.⁴

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan melalui kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar organisasi dari serangan orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi

²Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hal. 199

³Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, Roy Setiawan, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*, AGORA Vol. 1, No. 1, 2013.

⁴Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Nora Media Enterprise, kodus, 2011, hal. 128

kesuksesan suatu organisasi, semakin tinggi loyalitas karyawan pada suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (utomo, 2002:9). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.⁵

Loyalitas merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi tetap menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal. Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul dari kesadaran sendiri. Permasalahan mengenai loyalitas pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut akan membuat manajemen instansi atau perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang efektif bagi perusahaan loyalitas sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Salah satu cara untuk mendapatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan

⁵Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, Roy Setiawan, *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya timur sakti jatim*, AGORA Vol. 1, No. 1, 2013.

tenaga kerjanya.⁶ Tingkat kompensasi yang memadai merupakan harapan setiap pegawai. Oleh karena itu, tingkat kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan yang diberikan oleh organisasi lain dengan pekerjaan yang sama, sering kali menimbulkan keresahan. Keresahan ini bisa berujung pada tindakan unjuk rasa dan pemogokan, seperti yang banyak kita saksikan dan dengar akhir-akhir ini.⁷

Faktor lingkungan kerja yang nyaman diduga turut menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Saat bekerja, karyawan mendapat pengaruh dari lingkungannya. Jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan untuk merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan akan mencari alternatif bekerja di tempat lain yang lebih nyaman. Suasana yang baik di tempat kerja, seperti hubungan dengan sesama karyawan baik atasan maupun bawahan akan menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain faktor lingkungan kerja non fisik di atas faktor lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andromike maineldi dkk menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.⁸ Afrizal dkk menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.⁹ Dan penelitian yang dilakukan oleh Sahal dkk menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.¹⁰

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 348

⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 320

⁸ Andromike Maineldi, Susi Hendriani, Iwan Nauli Daulay, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. *JOM FEKON* Vol. 1, No. 2, 2014

⁹ Afrizal, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah*. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 1, No 1, 2012.

¹⁰ Sahal Tastariwal, Mukhlis Yunus, Mahdani, *Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Di Kota Banda Aceh*, *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4, No. 1, 2015

Tujuan kompensasi salah satunya adalah menjamin keadilan. Dalam arti, perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada organisasi. Kompensasi pada PT. Buya Barokah memiliki dua sistem, yaitu sistem borongan dan harian. Sistem borongan digaji menurut jumlah pekerjaan yang diselesaikan, sedangkan system harian mengacu pada absensi dalam pembayaran gaji. Hal ini menyebabkan loyalitas karyawan borongan lebih rendah dibanding dengan karyawan harian dalam hal kedisiplinan dan absensi. Rasa memiliki perusahaan dari karyawan borongan menjadi lebih rendah dari karyawan harian dikarenakan karyawan borongan hanya berfokus terhadap pekerjaannya saja, tidak fokus pada perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan pada industri percetakan pada umumnya dihadapkan pada berbagai bahan yang menyengat seperti tinta, lem dan kertas. Setiap hari karyawan dihadapkan pada situasi seperti ini, tak jarang banyak karyawan yang terganggu dengan hal semacam ini. Padahal bernafas adalah kebutuhan paling penting bagi manusia. Membutuhkan udara yang bersih untuk dapat bernafas agar oksigen dalam darah cukup. Pertukaran udara dalam ruangan kurang baik dapat berdampak bagi kesehatan karyawan. Penggunaan masker juga dibutuhkan karyawan. Walaupun terkadang karyawan sudah terbiasa dengan lingkungan seperti itu, perusahaan harus menetapkan standar keselamatan bagi karyawannya.

Lingkungan kerja non fisik juga sangat berpengaruh pada loyalitas karyawan. Interaksi antar karyawan seharusnya berjalan dengan baik, sehingga antar karyawan memiliki kedekatan yang baik. Interaksi yang kurang baik akan menyebabkan karyawan membentuk sebuah kelompok sendiri dalam pergaulan sehingga, karyawan hanya memiliki kedekatan dengan kelompoknya sendiri dan kurang dekat dengan yang lain. Hal ini akan menyebabkan mudah terjadi konflik antar karyawan. Dan apabila sudah terjadi konflik maka karyawan yang termasuk kelompok minoritas akan cenderung tidak nyaman dengan kelompok lain sehingga loyalitas

karyawan akan menurun dan akhirnya kelompok minoritas akan keluar dari perusahaan.

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, perusahaan harus membuatnya. Ada beberapa aspek yang merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan dan perusahaan. Dari permasalahan diatas maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian: *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Buya Barokah Kudus Divisi Percetakan”*

B. Batasan Penelitian

Agar menjadi lebih terarah, maka dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa masalah sehingga lebih mudah dipahami serta untuk menghindari adanya salah penafsiran terhadap maksud serta tujuan penelitian ini. Maka yang menjadi ruang lingkup dari penelitian ini meliputi:

1. Dalam penelitian yang akan dilakukan, penulis mengambil objek loyalitas karyawan PT. Buya Barokah Kudus divisi percetakan.
2. Variabel penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi loyalitas karyawan dibatasi pada kompensasi dan lingkungan kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Buya Barokah divisi percetakan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Buya Barokah divisi percetakan?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Buya Barokah divisi percetakan.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Buya Barokah divisi percetakan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis.
 - a. Sebagai bahan acuan bagi mahasiswa yang berminat mengadakan penelitian lebih lanjut dan sebagai data dasar tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Buya Barokah divisi percetakan.
 - b. Dari penulis untuk mengembangkan wawasan keilmuan dan menambah pengetahuan tentang Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas.
2. Secara Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Buya Barokah divisi percetakan.
 - b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan pihak manajemen perusahaan sebagai dasar untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstraksi, halaman daftar isi, halaman gambar dan halaman daftar tabel.

2. Bagian isi

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini akan dikemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan menerangkan mengenai teori dari kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas karyawan, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi

data penelitian, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, teknik analisis data dan pembahasan hasil penelitian serta implikasi penelitian.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini berisikan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

