



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur orang didalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Didalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak akan lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga lingkungan tempat kerja karyawan itu sendiri.

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja [1]. Perusahaan harus berusaha menumbuhkan rasa loyalitas karyawannya supaya perusahaan dapat bertahan walau di saat tersulit sekalipun. Rasa loyalitas karyawan akan sulit untuk ditumbuhkan disaat pertumbuhan perusahaan tidak tinggi atau sedang menurun karena karyawan akan ragu pada kemampuan perusahaan untuk menggaji dirinya dan berakibat pada karyawan akan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih terjamin. Tetapi karyawan yang sudah memiliki loyalitas yang tinggi akan tetap bekerja secara maksimal, berusaha mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, baik saat perusahaan sedang dalam kondisi normal maupun saat perusahaan mengalami kesulitan. Namun disaat perusahaan sedang dalam keadaan yang baik, tentunya perusahaan tidak boleh melupakan karyawannya. Pemberian bonus tentu akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada di organisasi yang lain. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan [2]. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Kepuasan kompensasi merupakan elemen utama terciptanya rasa loyalitas pada karyawan. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Karena kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya.

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu lingkungan kerja. Saat bekerja karyawan mendapat pengaruh dari lingkungannya. Jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan untuk merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan tentu akan mencari alternatif bekerja di tempat lain yang mungkin lebih nyaman bagi dirinya. Suasana di

tempat bekerja seperti hubungan dengan sesama karyawan, atasan, maupun bawahan yang baik akan menjadikan karyawan lebih bersemangat saat bekerja. Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah [3]. Lingkungan kerja dengan kondisi yang nyaman akan membuat karyawan nyaman dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya. Semakin nyaman seseorang dalam sebuah lingkungan tempat dia bekerja maka hal tersebut akan membuat karyawan semakin loyal karena mereka merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Apabila dalam lingkungan kerjanya seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkannya, diantaranya pendapatan yang sesuai, rekan kerja atau atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka hal ini dapat dipastikan rasa loyalitas mereka terhadap perusahaan akan sangat rendah.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Bintang Rezeki Maju yang memproduksi Seng , Genteng, dan Rangka Baja dengan merk Star yang berlokasi di jalan Sutrisno no 285Q – Medan. Mulai berdiri dari tahun 2004 sampai sekarang dan masih menjadi merk genteng yang diminati oleh banyak orang. Daerah pemasaran produk merk Star meliputi Provinsi Aceh, Pulau Nias, dan Sumatera dengan melakukan sistem pemasaran personal selling, yaitu para wiraniaga (*sales*) memasarkan dengan cara mengunjungi para pelanggan baik itu toko besar maupun panglong dengan jangka waktu tertentu, dan juga berdasarkan pesanan dari pemilik toko.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti karyawan pada bagian kantor PT. Bintang Rezeki Maju dan dalam proses penyusunan fenomena latar belakang ini peneliti telah terlebih dahulu melakukan wawancara dengan 5 orang karyawan pada PT. Bintang Rezeki Maju serta melakukan pengumpulan data yang relevan untuk melihat bagaimana gambaran tentang perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, ditemukan bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan dinilai kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan dari divisi yang berbeda melakukan *double job*. Hal ini membuat karyawan berharap akan menerima imbalan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan tadi. Namun, perusahaan memberikan kompensasi diluar dari ekspektasi karyawan yang membuat karyawan merasa tidak puas.

Selain permasalahan yang disebutkan di atas, terdapat juga masalah seperti pembayaran gaji yang tidak tepat waktu, insentif yang seakan-akan hanya sebuah janji dan upah lembur yang tidak sesuai. Dikarenakan para karyawan merasa bahwa apa yang didapatkannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya maka berdampak pada loyalitas karyawan PT. Bintang Rezeki Maju terhadap perusahaan yang dapat dikatakan masih sangat rendah yang terlihat dari banyaknya pelanggaran peraturan yang terjadi seperti kemangkiran yang banyak dilakukan oleh pegawai serta masih tingginya tingkat keterlambatan para karyawan, istirahat yang melebihi waktunya, dan pada saat jam pulang akan segera pulang tanpa mepedulikan lagi pekerjaannya yang belum selesai.

Tabel 1.1
Keterlambatan karyawan PT. Bintang Rezeki Maju

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	
		Jumlah	%
Januari	35	10	29%
Februari	35	12	34%
Maret	35	12	34%
April	33	9	27%
Mei	34	11	32%
Juni	34	13	38%
Juli	34	8	24%
Agustus	35	15	43%
September	35	10	29%
Oktober	35	11	31%

Sumber : Data Internal PT. Bintang Rezeki Maju tahun 2017

Dari tabel diatas membuktikan bahwa masih banyak karyawan yang belum mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Bintang Rezeki Maju, dimana tingkat persentasi terlambat masih lumayan besar yang disebabkan karena karyawan merasakan adanya ketidakadilan dalam hal kompensasi dan juga ketidaknyamanan di dalam ruang kerja yang dikarenakan temperatur ruangan yang cenderung panas. Hal ini disebabkan karena dari 5 pendingin ruangan yang tersedia hanya 3 yang berfungsi. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan interaksi dengan atasan yang kurang baik juga menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bintang Rezeki Maju, Medan).”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini peneliti ingin merumuskan permasalahan yang hendak dibahas dalam peneilitian ini, yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Bintang Rezeki Maju?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Bintang Rezeki Maju?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Bintang Rezeki Maju?

1.3. Ruang Lingkup

Tujuan pembatasan ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mempermudah arah dan maksud penelitian ini dilakukan. Untuk itu penelitian ini hanya dibatasi sebagai berikut :

1. Variabel bebas penelitian ini meliputi kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)
2. Variabel terikat penelitian ini adalah loyalitas karyawan (Y)
3. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Rezeki Maju
4. Tahun pengamatan pada penelitian ini adalah dari Oktober 2017 sampai dengan Juli 2018

1.4. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Rezeki Maju.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Rezeki Maju.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Rezeki Maju.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
 - a. Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi
 - b. Dari penulis untuk mengembangkan wawasan keilmuan dan menambah pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Rezeki Maju
- b. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Pimpinan PT. Bintang Rezeki Maju dalam upaya untuk meningkatkan rasa loyalitas karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara lebih optimal.

1.6. Originalitas Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Peneliti menggunakan penelitian yang dilakukan pada tahun 2015 oleh Rahmadana Safitri dengan judul “Pengaruh Kompesasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda”. Adapun yang membedakan dari penelitian sebelumnya adalah :

1. Penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja. Alasan dipilihnya variabel ini adalah untuk meningkatkan loyalitas karyawan, pimpinan perlu mempertimbangkan suasana lingkungan kerja karyawannya karena lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan membuat karyawan merasa betah dan akhirnya rasa loyalitas pun akan tumbuh pada diri karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut [4]. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, sehingga nantinya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan akan meningkatkan raya loyalitas karyawan kepada perusahaan.
2. Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.

3. Penelitian sebelumnya dilakukan penelitian terhadap loyalitas karyawan pada PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda sedangkan penelitian ini terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Rezeki Maju Medan.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL