

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan pada hakikatnya memiliki tujuan yang ingin dicapai sehingga dalam mengelola usaha memerlukan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki sehingga suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih mengenai hal tersebut, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Kesuksesan ini dapat terwujud jika perusahaan mampu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa material maupun non-material. Karyawan tidak hanya memperhitungkan *reward* dalam bentuk uang, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya [1]. Upaya yang bisa di tempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi dan motivasi yang sesuai serta memperhatikan beban kerja para karyawan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih *loyal* terhadap perusahaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan bekerja. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan. Seperti halnya perusahaan dalam memberikan gaji kepada karyawan yang masih belum sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK). Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi untuk ditingkatkan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya dengan pekerjaan yang dilakukan. Apabila dalam pemberian kompensasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka secara langsung akan memberikan pengaruh terhadap kinerja, karyawan akan bekerja semaksimal mungkin mengingat kompensasi yang telah didapatkan sudah terpuaskan. Kompensasi yang diberikan secara benar akan membuat karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan sehingga menjadikan karyawan tersebut *loyal* terhadap perusahaan.

Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah beban kerja di perusahaan, karena sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya loyalitas karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu [2]. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan *skill* atau keahlian karyawan. Pengetahuan dan keahlian dari seorang karyawan yang lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan akan lebih baik apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan *skill* yang dimilikinya sehingga karyawan tersebut merasa lebih tertantang dalam menyelesaikan pekerjaannya serta lebih mampu mengerjakan tugasnya dengan lebih sempurna sesuai dengan *skill*nya. Jika *skill* karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan baik secara fisik maupun psikis yang akan menimbulkan perasaan putus asa, stres dan menjadi beban dalam pikiran karyawan tersebut karena tidak mampu untuk mengerjakan pekerjaannya. Karyawan yang merasa beban kerjanya sesuai dengan kemampuannya dan tidak membuat kelelahan yang berlebihan akan menjadikan karyawan tersebut *loyal* terhadap perusahaan.

Disamping itu, motivasi karyawan di dalam perusahaan turut mengambil peran penting karena motivasi merupakan suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu yang pada umumnya adalah untuk memperoleh kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan [3]. Seorang karyawan yang kinerjanya belum bagus dalam bekerja akan mempunyai keinginan untuk berubah menjadi bagus, dan jika seorang karyawan yang kinerjanya sudah bagus maka akan berubah menjadi lebih bagus lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan. Dengan pemberian motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat dan keinginan yang tinggi untuk berubah menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan rasa penuh tanggung jawab yang lebih besar dan menjadi karyawan yang *loyal*.

Setiap perusahaan berharap mendapatkan karyawan yang mempunyai loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan [4]. Loyalitas karyawan memegang peranan penting dalam perusahaan, hal ini dikarenakan loyalitas karyawan mampu membuat keadaan perusahaan lebih kondusif dan pertumbuhan produktivitas perusahaan dapat terpenuhi. Karyawan yang produktif dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan karena mempunyai tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, pekerjaan diselesaikan tepat waktu, inovatif, kreatif, dan dapat memberikan laba yang besar bagi perusahaan demi kemajuan perusahaan. Karyawan yang tidak *loyal* tidak dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karena karyawan tersebut menjadi tidak produktif sehingga menyebabkan kondisi perusahaan menjadi tidak kondusif. Hal ini disebabkan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan baik dari segi waktu, tenaga maupun biaya. Perusahaan akan melakukan penarikan karyawan yang baru lagi, menyeleksi, melatih dan mengembangkan karyawan baru yang akan mengisi posisi yang kosong sehingga akan memperlambat jalannya pelaksanaan pekerjaan. Loyalitas karyawan apabila tidak diperhatikan akan mengakibatkan penurunan produktivitas dan akhirnya berdampak pada tingginya angka *turnover* karyawan. *Turnover* merupakan keadaan ketika seorang karyawan yang meninggalkan perusahaan atau *resign* dengan digantikan oleh orang lain. Sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan [5]. Perusahaan juga harus memperhatikan kenyamanan karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman serta memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai dan dapat di terima oleh para karyawan.

CV. Lensa Abadi merupakan salah satu perusahaan di kota Medan yang bergerak dalam bidang jasa pengangkutan bahan material bangunan. Aktivitas perkantoran CV. Lensa Abadi terletak di Jalan Brigjen Katamso No. 686C (dekat bank BCA kampung baru), Medan dan gudang di Jalan Soekarno-Hatta No. 38, Tanah Tinggi kota Binjai, Sumatera Utara. Pada perusahaan CV. Lensa Abadi sistem pemberian kompensasi masih cenderung terdapat kekurangan, seperti halnya

perusahaan dalam memberikan gaji kepada karyawan yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK).

Tabel 1.1 Data Rata-Rata Gaji Karyawan CV. Lensa Abadi Tahun 2018

Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) Tahun 2018	Rata-Rata Gaji Karyawan
Medan (Rp 2.749.074,00)	Rp 2.300.000
Binjai (Rp 2.230.597,39)	Rp 1.800.000

Sumber : CV. Lensa Abadi (2018)

Penetapan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) merupakan suatu tolak ukur atau standart yang didasarkan pada kebutuhan hidup layak dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan dalam bekerja. Dengan gaji yang berdasarkan standart UMK diharapkan kebutuhan karyawan di Kabupaten/Kota tersebut dapat terpenuhi yang meliputi kebutuhan mendasar seperti sandang (pakaian), pangan (makanan), dan papan (tempat tinggal). Akan tetapi, dari tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata gaji karyawan per bulan yang diterima tidak sesuai dengan standart Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) yang telah ditetapkan. Gaji tersebut dinilai karyawan terlalu rendah dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Ketidaksesuaian ini menunjukkan adanya suatu masalah dalam hal pemberian gaji dikarenakan perusahaan memberikan gaji dibawah standart UMK sehingga masih belum bisa memenuhi kebutuhan karyawan. Perusahaan mengharuskan karyawan untuk kerja lembur (*overtime*) apabila dibutuhkan terutama pada kondisi *urgent* dan harus diselesaikan pada hari itu juga tanpa diberikan uang lembur. Kondisi kerja lembur yang berturut-turut dalam jangka waktu lama membuat karyawan lelah baik secara fisik maupun psikis dan menjadi beban kerja karyawan [6]. Karyawan sopir di gudang dituntut mempunyai kekuatan fisik yang baik karena harus bekerja dengan fisik dalam kegiatan mengantarkan material kepada setiap konsumen sesuai dengan surat jalan yang diberikan. Disamping itu, pekerjaan-pekerjaan di dalam perusahaan juga bisa lebih efektif dengan adanya keterampilan dari supir dalam hal mengendarai *dump truck* untuk mengantarkan material ke konsumen sehingga dapat menghindari kecelakaan serta tepat waktu dalam melakukan pengantaran. Pada karyawan di kantor diberikan tugas rangkap dikarenakan perusahaan tidak membuat pemisahan deskripsi masing-masing posisi

secara jelas dan karyawan dituntut untuk dapat *back-up* tugas karyawan lain apabila tidak datang bekerja sehingga karyawan mengalami sedikit kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kurang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi beban kerja yang harus diterima oleh para karyawan. Perusahaan dalam memberikan kenaikan gaji untuk para karyawan tidak rutin setiap tahunnya melainkan diberikan kenaikan gaji apabila terdapat peningkatan prestasi atau kinerja dalam bekerja. Karyawan dituntut untuk meningkatkan prestasi dan kinerja agar dapat meningkatkan keuntungan pada perusahaan sehingga membuat karyawan merasa lelah dan kurang termotivasi. Selain itu, kondisi yang terjadi terkait dengan hubungan antar karyawan menunjukkan adanya hubungan kerja yang kurang bagus sehingga komunikasi antar karyawan menjadi kurang baik. Sikap antar karyawan yang kurang baik ditunjukkan dengan adanya persaingan antar karyawan dalam merebut simpati dari pimpinan dengan harapan pimpinan selalu memperhatikan karyawan tersebut. Fenomena yang juga terjadi pada karyawan supir adalah tidak terjalinnya hubungan kerjasama yang baik antar sesama karyawan, hal ini terlihat apabila di dalam perjalanan truk yang dikendarai bermasalah, karyawan supir lainnya yang berpapasan melewati jalan tersebut kurang peduli dan lebih mengutamakan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan merasa termotivasi dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling mendukung. Pemimpin perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat dan kurang berkenan untuk bekerja lebih optimal. Beberapa karyawan di perusahaan CV. Lensa Abadi cenderung sering mengundurkan diri dari perusahaan dan terus meningkat.

Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan CV. Lensa Abadi Tahun 2014 s/d 2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2014	27	2	4	29
2015	29	3	3	29
2016	29	3	8	34
2017	34	7	9	36
2018	36	9	11	38

Sumber : Data Internal CV. Lensa Abadi Tahun 2014 s/d 2018

Dari tabel di atas membuktikan bahwa dari tahun 2014 sampai tahun 2018 jumlah *turnover* karyawan pada CV. Lensa Abadi cenderung meningkat. *Turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2018 yaitu sebanyak 9 orang yang keluar dari perusahaan. Kondisi tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan karena diketahui jumlah karyawan yang mengundurkan diri atau *resign* terus meningkat meskipun diiringi oleh adanya penambahan jumlah karyawan yang masuk. Tingkat jumlah karyawan yang keluar akan mengganggu jalannya aktivitas kerja di perusahaan, sebab di dalam suatu perusahaan setiap karyawan menempati posisinya dan mengerjakan pekerjaannya masing-masing sehingga kekosongan terhadap suatu posisi akan memperlambat jalannya pelaksanaan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan diantaranya rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan kurang mendapatkan motivasi sehingga membuat tingkat perkembangan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan meningkat karena tidak terciptanya kepuasan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas [3]. Dari sekian faktor-faktor kepuasan tersebut yang kurang didapatkan oleh karyawan dalam perusahaan ini diantaranya adalah kompensasi, beban kerja, dan motivasi.

Dengan memperhatikan gejala yang terjadi pada perusahaan CV. Lensa Abadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul: “Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Lensa Abadi”.

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV. Lensa Abadi?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV. Lensa Abadi?

- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV. Lensa Abadi?
- 4) Apakah kompensasi, beban kerja, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Lensa Abadi?

1.3. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup batasan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Variabel Bebas : Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3).
- 2) Variabel Terikat : Loyalitas Karyawan (Y).
- 3) Objek penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV. Lensa Abadi.
- 4) Periode penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Lensa Abadi.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Lensa Abadi.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Lensa Abadi.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Lensa Abadi.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dari segi :

- 1) Manfaat teoritis

Sebagai input atau masukan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan kompensasi, beban kerja, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan yang akan diberlakukan bagi perusahaan.

- 2) Manfaat praktis

Sebagai input atau masukan bagi perusahaan untuk perusahaan sejenis dalam mengatasi masalah-masalah yang terjadi dalam pemberian kompensasi, beban kerja, dan motivasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri (2015) dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda**” [7].

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

- 1) Peneliti sebelumnya menggunakan variabel kompensasi, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel beban kerja dan motivasi pada penelitiannya. Alasan peneliti menambahkan variabel beban kerja dan motivasi karena adanya teori yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam setiap organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan [7] dan tujuan pemberian motivasi (pemotivasian) adalah untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan [8]. Dengan adanya teori yang menyatakan seperti ini maka peneliti mau membuktikan kalau kedua faktor tersebut berperan penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- 2) Peneliti sebelumnya melakukan penelitian terhadap PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV. Lensa Abadi.
- 3) Periode penelitian dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL