

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan dipegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategis.

Perkembangan perekonomian yang semakin pesat, mengharuskan setiap perusahaan untuk meningkatkan daya saing agar dapat bertahan dan mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian ini dibutuhkan kontribusi Sumber Daya

Manusia (SDM) untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen perusahaan. Kontribusi yang dibutuhkan perusahaan dari karyawannya tentu tidak hanya berupa kontribusi tenaga, melainkan juga kontribusi konseptual, dan rasa setia karyawan pada perusahaannya. Rasa setia yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan tidak dapat dibangun dengan mudah oleh perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat menjaga dan mempertahankan karyawan melalui balas jasa atau imbalan atas kontribusinya. Hal lain yang dapat dilakukan suatu perusahaan yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan loyalitas pada karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu mengutamakan kenyamanan karyawannya dalam bekerja. Rasa setia ini merupakan sebuah loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Jika kebutuhan dasar karyawan kurang diperhatikan, maka kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dapat dipastikan menurun.

(Purba, 2017) Menyatakan loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur. **(Pitoy et al., 2020)** Berpendapat bahwa loyalitas karyawan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Karna dengan kehilangan karyawan tentunya sama seperti kehilangan konsumen. Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen pada berorganisasi bisa terjadi karena ada faktor-faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi **(Andy Hermawan & Riana, 2017)**.

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya. (Purba, 2017). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Upah merupakan bagian dari kompensasi. Kompensasi selain terdiri dari upah atau gaji dapat pula berupa tunjangan in natura (kebendaan), fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan. (JULIANI, 2017). Seringkali, kompensasi menjadi bukti bahwa seseorang telah bekerja keras untuk kemajuan bisnis. Ini juga bisa menjadi ajang untuk memotivasi karyawan agar mau meningkatkan kerja keras, loyalitas dan idenya demi kepentingan perusahaan. Dasar dari kompensasi dalam usaha adalah dari *reward and punishment* yang bisa membuat berkembang lebih jauh lagi. Jika dulu karyawan menjadikan gaji dan fasilitas sebagai alasan untuk pindah ke kantor baru, sekarang berbeda.

Beberapa faktor lain mulai dipertimbangkan, seperti lingkungan kerja dan kebebasan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Purba, 2017) faktor lain yang dapat menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Sedangkan menurut (Muljani, 2018) lingkungan kerja merupakan keadaan

sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah dalam bekerja. (Muljani, 2018) Suatu lingkungan kerja yang baik membuat karyawan akan bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menurunkan loyalitas karyawan. Seperti contohnya kurang harmonisnya hubungan karyawan dengan manajemen, hubungan sesama karyawan, bahkan berniat untuk pindah ke unit kerja yang lain yang dipandang akan mendapatkan suasana kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang harmonis dan baik bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dan loyalitas dapat meningkat.

CV. Multirejeki Selaras merupakan sebuah persekutuan komanditer atau *Comanditer Vennotschap* yang bergerak dibidang produksi air mineral dengan merek Asri. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Kota Payakumbuh, CV. Multirejeki Selaras tidak hanya memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas melainkan Sumber Daya Manusianya juga. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di CV. Multirejeki Selaras akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia

yang dimiliki oleh CV. Multirejeki Selaras yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat diukur berdasarkan hasil kerja yang didapatkan.

Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam menjalankan operasional perusahaan CV. Multirejeki Selaras. Namun perusahaan juga berperan penting dalam menciptakan karyawan yang berkualitas yaitu dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk itu dibutuhkan kerja sama yang baik antara karyawan dan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan. Jumlah karyawan pada CV ini sebanyak 95 orang, dengan spesifikasi pekerjaan yang berbeda. Spesifikasi pekerjaan pada CV. Multirejeki Selaras itu adalah bidang produksi, bidang pengiriman, bidang pemasaran, bagian gudang dan staff.

CV. Multirejeki Selaras menghasilkan air mineral rata-rata sebanyak 6000 kardus dalam sehari dengan penjualan Rp 14.500,00/kardus, sehingga pendapatan rata-rata CV. Multirejeki Selaras sekitar Rp 87.000.000,00/hari dan Rp 2.175.000.000,00/bulan jika penjualan air mineral lancar. Sistem pengupahan yang diterapkan pada CV. Multirejeki Selaras dilakukan dengan sistem bulanan, dibayarkan setiap akhir bulan. Berdasarkan wawancara dengan HRD CV. Multirejeki Selaras, bahwasanya upah yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMP.

Tabel 1.1
Data Gaji Karyawan CV. Multirejeki Selaras
Tahun 2018-2021

Tahun	UMP	Gaji Pokok
2018	Rp 2.119.067,00	Rp 1.600.000,00
2019	Rp 2.289.228,00	Rp 1.800.000,00
2020	Rp 2.484.041,00	Rp 2.000.000,00
2021	Rp 2.484.041,00	Rp 2.200.000,00

(Sumber : wawancara dengan HRD manager CV. Multirejeki Selaras)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa gaji pokok yang diterima oleh karyawan pada tahun 2018 yaitu Rp 1.600.000,00 dengan besaran UMP pada tahun tersebut yaitu Rp Rp 2.119.067,00. Pada tahun 2019 gaji pokok yang diterima Rp 1.800.000,00 dengan besaran UMP pada tahun tersebut yaitu Rp 2.289.228,00. Pada tahun 2020 gaji pokok yang diterima Rp 2.000.000,00 dengan besaran UMP pada tahun tersebut yaitu Rp 2.484.041,00. Pada tahun 2021 gaji pokok yang diterima Rp 2.200.000,00 dengan besaran UMP pada tahun tersebut yaitu Rp 2.484.041,00.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa gaji yang diterima masih minim, kenaikan gaji yang terjadi pada setiap tahunnya mengalami kenaikan secara signifikan namun masih dibawah UMP. Kompensasi dianggap tidak sebanding sehingga berakibat karyawan merasa belum puas dengan apa yang telah didapat serta tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan menjadi kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan

didapati bahwa karyawan mengeluhkan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini berimbas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak optimal. Serta adanya konflik antar karyawan yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

Dengan adanya permasalahan yang masih dikeluhkan karyawan mengakibatkan kepuasan karyawan pada CV. Multirejeki Selaras menjadi rendah sehingga berpengaruh kepada loyalitas karyawan. Dengan demikian apabila setiap karyawan merasa puas dengan kompensasi yang didapat maka karyawan akan memiliki sikap loyalitas yang tinggi maka akan memberikan dampak yang baik bagi CV. Multirejeki Selaras. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat loyalitas karyawan belum optimal dalam bekerja pada suatu perusahaan, disinyalir disebabkan oleh kompensasi dan lingkungan kerja serta efeknya pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Muljani, 2018)** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh **(Purba, 2017)** yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada CV. Multirejeki Selaras)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Kesadaran karyawan CV.Multirejeki Selaras yang kurang untuk memberikan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Lingkungan kerja pada CV. Multirejeki Selaras yang kurang dapat perhatian dari perusahaan.
3. Loyalitas kerja yang dimiliki karyawan CV. Multirejeki Selaras cenderung masih rendah.
4. Kepuasan kerja karyawan CV. Multirejeki Selaras yang tergolong masih rendah.
5. Komunikasi antar karyawan CV. Multirejeki Selaras kurang berjalan baik.
6. Upah yang diterima oleh karyawan CV. Multirejeki Selaras masih dibawah upah minimum propinsi.
7. Pemberian upah pada CV. Multirejeki Selaras sering terjadi keterlambatan dari waktu jatuh tempo yang telah ditetapkan.
8. Terjadinya konflik antar karyawan CV. Multirejeki Selaras
9. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan CV. Multirejeki Selaras tergolong rendah.

10. Motivasi yang dimiliki karyawan CV. Multirejeki Selaras masih tergolong rendah.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang di atas, agar masalah yang diteliti tidak meluas maka peneliti perlu melakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah ini sangat penting karena merupakan fokus penelitian dan kedalaman analisisnya tetap terjaga. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini terbatas pada karyawan di CV. Multirejeki Selaras (objek).
2. Loyalitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.
3. Kompensasi (X1) sebagai variabel bebas.
4. Lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas.
5. Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Multirejeki Selaras?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Multirejeki Selaras?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Multirejeki Selaras?

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Multirejeki Selaras?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan di CV. Multirejeki Selaras?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di CV. Multirejeki Selaras?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di CV. Multirejeki Selaras?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Multirejeki Selaras.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Multirejeki Selaras.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Multirejeki Selaras.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Multirejeki Selaras.

5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan di CV. Multirejeki Selaras.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja di CV. Multirejeki Selaras.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja di CV. Multirejeki Selaras.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi CV. Multirejeki Selaras

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia perusahaan untuk menjadi lebih baik. Serta sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengatur karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman saat sedang bekerja. Juga sebagai bahan masukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Memberikan petunjuk dan sumber informasi mengenai lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman serta loyalitas kerja yang harus dimiliki oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah wawasan dan informasi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam loyalitas kerja, kompensasi, kepuasan

kerja dan lingkungan kerja karyawan untuk penelitian selanjutnya dalam mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

