

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan jasa transportasi ini sangat pesat, berbagai macam bentuk jenis alat transportasi banyak diciptakan oleh manusia untuk memberikan fasilitas bagi kehidupan mereka. Pemerintah sudah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan dunia transportasi dengan menyediakan sarana dan prasarana transportasi untuk mewujudkan transportasi yang menciptakan stabilitas pemerataan pembangunan serta menembus daerah terpencil sekalipun. Pembangunan perkeretaapian di Indonesia pada mulanya lebih dimaksudkan untuk kelancaran pengangkutan barang ekspor dari pedalaman ke pelabuhan. Semasa perjuangan melawan Belanda dan Jepang, kereta api banyak dimanfaatkan untuk kepentingan perjuangan, tidak hanya sebagai mobilitas para pejuang, tetapi juga untuk memblokir tentara lawan ke daerah pertahanan pejuang Indonesia.

Transportasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan umum sebagaimana yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Transportasi darat merupakan sebagai bagian dari sistem transportasi nasional memiliki peranan yang sangat penting berkaitan dengan distribusi orang maupun barang dari lokasi asal ke lokasi tujuan. Karena tingginya peningkatan kebutuhan jasa transportasi darat, menimbulkan masalah diantaranya naiknya volume kendaraan bermotor yang tidak diimbangi dengan kapasitas jalan sehingga mengakibatkan kemacetan dan percepatan

kerusakan jalan, tingginya polusi udara akibat pemakaian bahan bakar, tingginya tingkat kebisingan yang mampu meningkatkan stress bagi pengguna jalan, tingginya biaya operasional serta meningkatnya kemungkinan kecelakaan di lalu lintas. Perusahaan atau instansi didirikan karena adanya tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang berperan didalamnya. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Sumber Daya Manusia (pegawai/pekerja) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki loyalitas dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah terbentuknya persepsi budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik dan terkoordinasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia perlu dibina sebaik mungkin agar mereka dapat

melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Tinggal bagaimana perusahaan memberikan kenyamanan kepada karyawan agar peformma atau kemampuan karyawan bisa dimaksimalkan oleh karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan dalam (Triono, 2018) Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab Poerwopoespito dalam (Triono, 2018) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya diukur dari kesetiannya terhadap perusahaan, yang lebih penting karyawan dapat memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan. Tingkat loyalitas karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan akan pekerjaannya tidak dikelola dengan baik.(Lumiu et al., 2019)

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan

yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.(Husni et al., 2018)

Kryukova dalam (Putra & Sriathi, 2018) menyatakan bahwa, kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung dalam (Putra & Sriathi, 2018) Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan tunjangan keuangan seperti asuransi.

Kompensasi merupakan suatu bentuk pencapaian atau hasil yang di dapat karyawan dalam kontribusi yang sudah diberikan kepada perusahaan atau organisasi Panggabean dalam (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) Nawawi dalam (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah hasil yang diperoleh pekerja atau karyawan dalam melaksanakan dan berkontribusi untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Sofyandi dalam (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) mengatakan kompensasi didefinisikan sebagai biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang karyawan. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.(Ariyanti, 2016)

Menurut Sarwoto dalam (Purba, 2017) lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Nitisemito dalam (Purba, 2017) berpendapat lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Maslichah dan Hidayat dan Stephani dalam (Larastrini & Adnyani, 2019) dalam penelitian mereka menyebutkan bahwa terdukungnya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja Sunyoto dalam (Ridho Alfariz, 2020) Menurut Sedarmayanti dalam (Ridho Alfariz, 2020) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Gunawan dalam (Rose, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi yang terbentuk mempengaruhi operasional dan sikap individu perusahaan. Budaya organisasi ini sebagian besar ditunjukkan dengan sikap dan dedikasi kepada perusahaan selain itu budaya organisasi yang tinggi dan kuat mencerminkan tujuan perusahaan yang jelas dan tingkat loyalitas yang tinggi pula.

Budaya organisasi perlu dimiliki oleh suatu perusahaan agar karyawan memiliki nilai-nilai, norma, acuan pedoman yang harus dilaksanakan. Bila setiap organisasi mempunyai budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kesatuan persepsi ini didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini serta norma yang dijunjung tinggi pada pola perilaku yang ditaati. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan melalui perilaku keseharian karyawan dalam bekerja. Peranan budaya organisasi ini akan dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap loyalitas karyawan. (Mu'afiah, 2020)

Disamping itu, budaya organisasi dalam perusahaan turut mengambil peranan penting dalam loyalitas karyawan. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap loyalitas karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. (Gunawan, 2017)

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kerja
PT. Kereta Api Indonesia Drive II Sumbar

Tahun	Program Pencapaian	Realisasi	% Pencapaian
2017	930.812	903.435	97%
2018	1.043.092	1.088.624	102,6%
2019	116.233	9.807.413	95%

Sumber: PT. Kereta api indonesia (divre II) SUMBAR

Berdasarkan tabel diatas, bahwa target program pencapaian kerja karyawan yang telah ditentukan sebelumnya yaitu sebesar 930.812 belum terealisasi dengan baik dilihat dari presentase hasil pencapaian atas target yang telah ditentukan. Pada tahun 2017 persentase pencapaian target sebesar 97% dan pada tahun 2018 pencapaian yang didapatkan melebihi target yang telah ditentukan, pencapaian target yang didapatkan yaitu sebesar 102,6%. Akan tetapi pada tahun berikutnya yaitu tahun 2019 pencapaian atas target mengalami sedikit penurunan yaitu 95%. Agar mendapatkan kinerja yang lebih baik dan maksimal dari karyawan untuk

membuat sumber daya manusia menjadi keuntungan bagi perusahaan dan mencapai hasil kerja yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE II SUMATERA BARAT dengan Judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE II SUMATERA BARAT”**

1.2 Identifikasi Masalah

Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat sebagai berikut:

1. Kompensasi kurang berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
2. Lingkungan kerja kurang berpengaruh terhadap Loyalitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
3. Budaya Organisasi kurang berpengaruh terhadap Loyalitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
4. Bagaimana cara kompensasi meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat?
5. Bagaimana cara lingkungan kerja meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat?
6. Bagaimana cara budaya organisasi meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Oleh karena itu penelitian ini difokuskan pada Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT. kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dari diri penulis sendiri agar bisa menerapkan hal-hal atau ilmu yang didapatkan dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam dunia perusahaan dan sebagai awal ajang latihan untuk melatih daya nalar, serta dapat di implementasikan ilmu yang didapat waktu perkuliahan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata satu (S1) di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber ilmu pengetahuan agar menjadi sumber referensi bagi praktisi khususnya di konsentrasi sumber daya manusia dan jurusan lain yang berkaitan atau berhubungan.

3. Bagi perusahaan

1. Diharapkan penelitian ini memberikan masukan untuk perusahaan agar mendorong loyalitas kerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang

lebih baik lagi pada PT. Kereta Api Indonesia (Divre) II SUMATERA
BARAT

2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih jauh tentang faktor kesuksesan loyalitas kerja karyawan.