

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Jadi sikap loyalitas karyawan itu merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia, Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Syadam (2010) mengatakan Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab.. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Banyak faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan memiliki jenjang karir yang lebih menjanjikan. Indikasi penyebab menurunnya tingkat loyalitas karyawan adalah dengan ditandainya beberapa hal seperti Absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran, peningkatan perlawanan terhadap atasan serta tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan. Loyalitas Karyawan merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin rendah loyalitas karyawan, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan dalam perusahaan, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan dikarenakan harus melakukan seleksi dan perekrutan karyawan.

Fenomena dalam penelitian ini dikutip dari Media online (economy.okezone.com), mengatakan Loyalitas Karyawan tidak bisa dibeli dengan uang, generasi Y atau yang dikenal dengan generasi milenial selama ini dikenal sebagai generasi yang tidak loyal saat bekerja di sebuah perusahaan. Perusahaan membutuhkan pendekatan yang berbeda untuk membuat mereka loyal. Berdasarkan survei terbaru yang dilakukan deloitte di perusahaan konsultan berskala global, Kompensasi bukan satu-satunya faktor yang membentuk loyalitas karyawan. Mereka juga perhatian pada keragaman, suasana dan lingkungan kerja, serta juga fleksibilitas waktu bekerja.

Dilansir Quartz at Work (18/5/2018), deloitte melakukan survei kepada 10.455 milenial yang didefinisikan sebagai pekerja yang lahir antara 1983-1994. Survei yang dilakukan untuk mengukur faktor-faktor apa saja yang membuat pekerja milenial mempertimbangkan untuk loyal dengan perusahaan dalam jangka panjang. Hasilnya 43% dari mereka tidak bertahan lebih dari 2 tahun sementara 28% yang ingin bertahan lebih dari 5 tahun, Global Talent Leader Deloitte, Michele Parmelee mengatakan, sedikitnya para milenial untuk bertahan dalam sebuah perusahaan lebih dari 5 tahun karena buruknya komitmen perusahaan dalam menerapkan kultur yang menekan keragaman, inklusivitas, dan jam kerja yang fleksibel. Meski generasi ini memiliki keamanan finansial yang tidak bagus, kata michelee, gagasan bahwa uang bisa membeli komitmen dan “loyalitas” merupakan hal yang keliru.

Matahari Departement Store Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang bisnis ritel untuk menjual beberapa jenis produk seperti pakaian, aksesoris dan lain lain. Matahari Departement Store Bandar Lampung Memiliki 115 karyawan pada bagian store assistant. Seiring dengan perkembangan Matahari Departement Store Bandar Lampung melakukan peningkatan pelayanan di berbagai bidang yang ada. Namun sebaik apapun kondisi fisik suatu perusahaan tersebut jika tidak didukung oleh karyawan

yang loyal kepada perusahaan maka pekerjaan yang dilakukan kurang baik. dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan (Sutanto, 2014). Terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah pada tingkat Loyalitas Karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung yang berdampak pada tingginya tingkat keluar masuk karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung. Berikut ini merupakan data keluar masuk karyawan Matahari Departement Store bagian store assistant selama 3 (tiga) tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Jumlah Keluar Masuk Karyawan Matahari Departement Store Bagian Store Assisant

Tahun	Jumlah Karyawan				Presentase
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2016	141	5	10	136	7%
2017	136	6	15	127	11%
2018	127	5	17	115	14%

Sumber: Departemen HRD tahun 2018

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan keluar sebanyak 17 orang dan karyawan yang masuk berjumlah 5 orang. Tingkat turnover yang di dapat sebesar 14% pada tahun 2018. Yang di dapat dari rumus menurut Ardana (2012) tingkat turnover dapa di hitung melalui rumus berikut :

$$\frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{\text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Total jumlah karyawan

Dari tabel 1.1 di atas ini dapat di lihat tingginya tingkat keluar masuk karyawan karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung bagian store assistant, dapat dilihat pada tabel di atas bahwa turnover intention pada Matahari Departement Store Bandar Lampung cukup tinggi yaitu 14% melebihi 10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johannes, Edward dan Rofi (2014) mengatakan turnover disarankan tidak lebih besar dari 10% pertahun karena hal ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan sumber daya manusia pada organisasi. jumlah karyawan sekarang yang bekerja pada Matahari Departement Store Bandar Lampung bagian store assisant berjumlah 115 orang.

Berdasarkan hasil wawancara sebagian dari karyawan mengatakan memilih pekerjaan sebagai store assistant sebagai pilihan sementara sambil menunggu pekerjaan yang memiliki jenjang karir yang lebih baik, Sebagian dari mereka seringkali memilih untuk pindah atau resign dari pekerjaannya dikarenakan kompensasi yang dinilai kecil dan tinggi nya target untuk mendapatkan insentif dan hubungan antar karyawan yang tidak harmonis dikarenakan persaingan antar karyawan sehingga menimbulkan Lingkungan Kerja non Fisik yang kurang baik.

Rendahnya Loyalitas Karyawan disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor rasional antara lain adalah sallary yang tidak cukup dan faktor emosional antara lain adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif, faktor kepribadian antara lain adalah sifat mudah bosan dan ketidakcocokan karyawan dengan budaya kerja di suatu perusahaan. dan Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat Loyalitas Karyawan adalah ketidakcocokan karyawan dengan pemimipin. Tingkat perpindahan atau keluar masuknya karyawan yang tinggi disebabkan dari rendahnya loyalitas karyawan.

Salah satu faktor yang digunakan untuk menimbulkan Loyalitas Karyawan

terhadap perusahaan adalah Kompensasi. Menurut Hasibuan (2010), Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Karyawan tidak akan melakukan pekerjaan yang baik tanpa mendapatkan Kompensasi yang layak dari perusahaan. Dalam usaha meningkatkan Loyalitas Karyawan perusahaan harus memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain: Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Dalam perusahaan Lingkungan Kerja yang baik dan Kompensasi diberikan kepada karyawan secara layak dan adil tersebut dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan sehingga pelaksanaan tugas dapat diselesaikan dengan baik.

Selain Kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh Matahari Departement Store Lampung terkait Lingkungan Kerja Non Fisik perusahaan. Wursanto (2013) berpendapat bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja Non Fisik yang kurang baik mampu merubah karyawan menjadi pribadi yang kurang baik pula. dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut, ketika karyawan mengalami masalah dengan rekan kerja yang lain, jangan sampai masalah pribadi semacam itu menjadikan diri dipenuhi emosi dan marah sehingga membuat pihak karyawan semakin bertentangan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya Kompensasi merupakan ukuran nilai produktivitas karyawan itu sendiri. Sebaliknya Kompensasi yang dinilai kecil dapat meningkakan rendahnya Loyalitas Karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan

juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program Kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya dan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan harus memperhatikan Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan, sebaliknya Lingkungan Kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan Loyalitas Karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun.

Sikap Loyalitas Karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga bekerja dengan rasa tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. sikap Loyalitas Karyawan itu merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan telah dilakukan sebelumnya antara lain oleh Berto Kristanto Purba (2017), penelitian ini meneliti tentang pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab.Kandis. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Loyalitas Karyawan sangat dipengaruhi oleh Kompensasi dan Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh Lingkungan kerja sebesar 100%.. Namun, hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang dilakukan oleh Andromike (2014), penelitian ini meneliti tentang pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 63,5 %. Oleh karena research pada penelitian terhadulu dan berbedannya

tingkat pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Matahari Departement Store Bandar Lampung bagian store assistant.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan sebelumnya maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MATAHARI DEPARTEMENT STORE BANDAR LAMPUNG BAGIAN STORE ASSISTANT”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung Bagian Store Assistant
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung Bagian Store Assistant
3. Apakah Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung Bagian Store Assistant

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung bagian Store Assistant.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung bagian Store Assistant.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung bagian Store Assistant.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain :

1.4.1 Bagi Akademisi Dan Pembaca

Memberikan pengetahuan tentang masalah Kompensasi dan lingkungan kerja di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah kompensasi dan lingkungan kerja.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Menjadi bahan pertimbangan pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan.

1.4.3 Bagi Peneliti Dan Penelitian Selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai loyalitas karyawan, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Loyalias Karyawan pada Matahari Departement Store Bandar Lampung.

1.5.2 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada karyawan Matahari Departement Store Bandar Lampung Bagian Store Assistant.

1.5.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu pada Matahari Departement Store Bandar Lampung.

1.5.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Oktober 2019.

1.5.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Loyalitas Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-baba sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun *flowchart*.