

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. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya agar karyawan tetap loyal kepada perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Waspodo 2013).

Banyak faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan ini dan 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 menurun loyalitas karyawan, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan dikarenakan harus melakukan seleksi dan perekrutan karyawan.

PT Sumber Cipta Multiniaga Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi rokok kretek terkemuka di Indonesia dan berkualitas. PT Sumber Cipta Multiniaga memiliki 115 karyawan pada bagian Sales. Seiring dengan perkembangan PT Sumber Cipta Multiniaga melakukan peningkatan pelayanan di berbagai bidang yang ada. Namun sebaik apapun kondisi fisik suatu perusahaan tersebut jika tidak didukung oleh lingkungan kerja karyawan yang tidak nyaman maka pekerjaan yang dilakukan kurang baik. Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki 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 PT Sumber Cipta Multiniaga tersebut yang berdampak pada tingginya tingkat keluar masuk karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga. Berikut ini merupakan data keluar masuk karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga bagian sales selama kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Bagian Sales

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 10% pada tahun 2018. Yang di dapat dari rumus menurut ardana dkk (2012) tingkat turnover dapa di hitung melalui rumus berikut :

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

Dari tabel 1.1 di atas ini dapat di lihat tingginya tingkat keluar masuk karyawan dikarnakan kurangnya loyalitas karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga, dapat disimpulkan bahwa turnover intention pada PT Sumber Cipta Multiniaga cukup tinggi yaitu 14% karena melebihi 10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johanes, 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 PT Sumber Cipta Multiniaga bagian sales berjumlah 115 orang.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan bagian sales mengatakan memilih pekerjaan sales sebagai pilihan sementara sambil menunggu pekerjaan yang memiliki jenjang karir yang lebih baik. Sebagian karyawan mengatakan Kompensasi dalam perusahaan PT Sumber Cipta Multiniaga belum memenuhi harapan karyawan mengingat beban kerja dan target yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian sales dinilai terlalu sulit. Hubungan antar karyawan di perusahaan PT Sumber Cipta Multiniaga kurang baik dikarenakan terdapat persaingan dalam mengejar target penjualan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian sales. Sebagian dari karyawan seringkali memilih untuk pindah atau resign.

Turunnya loyalitas karyawan disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor rasional antara lain adalah gaji yang tidak cukup, faktor lainnya adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif, faktor individu antara lain adalah sifat mudah bosan, ketidakcocokan karyawan dengan budaya kerja di suatu perusahaan dan ketidakcocokan karyawan dengan pemimpin. Tingkat perpindahan atau keluar masuknya karyawan yang tinggi disebabkan dari penurunan loyalitas kerja karyawan. Salah satu sarana yang digunakan untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kompensasi. Dan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2010), kompensasi adalah semua 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 tanpa mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan. Dalam usaha meningkatkan loyalitas kerja karyawan perusahaan harus dapat 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. Kondisi tersebut dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan sehingga pelaksanaan tugas dapat diselesaikan dengan baik.

Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh PT Sumber Cipta Multiniaga terkait lingkungan kerja non fisik perusahaan. Wursanto (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. lingkungan kerja 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 kedua belah pihak semakin bertentangan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi 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 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 memadai 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 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 berasal dari kata loyal yang berarti setia. 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 penelitan ini mengungkapkan bahwa Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi dan Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 81,1%.. 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 pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan tingkat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan sebelumnya maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT SUMBER CIPTA MULTINIAGA”**

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Bagian Sales
2. Apakah terdapat Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Bagian Sales
3. Apakah terdapat Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap Loyalitas karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Bagian Sales

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga.
2. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap loyalitas karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga.
3. Untuk mengukur besarnya loyalitas karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga.

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. 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.
2. Bagi perusahaan, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan
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 PT Sumber Cipta Multiniaga.

1.5.2 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Bagian Sales.

1.5.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu pada PT Sumber Cipta Multiniaga.

1.5.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Oktober s/d Februari 2020.

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*.