

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, hal tersebut yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset terpenting perusahaan (Ardana, 2012). Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola, memanfaatkan dan mengoperasikan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku yang ada di dalam perusahaan sehingga unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara tepat (Hasan, 2011). Pengelolaan sumber daya manusia ini tidak hanya sebatas pada bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi yang juga tidak kalah penting adalah bagaimana menjaga keberadaan sumber daya ini agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan (al, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal yang terpenting dalam perusahaan ialah kesetiaan karyawan akan perusahaan. Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan sangatlah penting, guna untuk meningkatkan produktivitas dan iklim kerja disuatu perusahaan (Sulistiyowati, 2019).

Dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, perusahaan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong kinerja karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, kepuasan kerja, tunjangan kesehatan dan lain sebagainya. Kepuasan akan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat, termotivasi dan memacu tingginya kinerja (Hani, 2012).

Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh mudah begitu saja, apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya (Trianasari, 2005). Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebabnya (Siswanto, 2005).

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain. Para pemberi kerja harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten (John, 2002). Kompensasi karyawan atau *employee compensation* meliputi semua bentuk bayaran diantaranya adalah gaji, upah, tunjangan kesehatan dan lain sebagainya yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka (Dessler, 2015).

Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan *sehingga labour*

turnover relatif rendah (Hasibuan, 2007). Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tinggi maka rasa loyalitasnya terhadap perusahaan akan semakin tinggi juga, dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan rendah maka akan rendah pula rasa loyalitas terhadap perusahaan tersebut (Recheld, 1997). Dalam penelitian (Safitri, 2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan, penilaian atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan lain sebagainya (Koesmono, 2005). Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan melalui perilaku, cara berbicara dan rasa semangat untuk bekerja. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Sompie, 2019). Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan karyawan bisa tercermin dari kedisiplinan mereka dalam menaati setiap peraturan yang diberlakukan diperusahaan, juga bisa dilihat dari keengganan mereka untuk mencari lowongan pekerjaan lain apalagi sampai timbul keinginan untuk berpindah ketempat kerja yang lain. Kepuasan kerja karyawan akan berimbas pada kinerja yang meningkat dan mereka akan bersuka rela untuk ikut serta dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh pihak manajemen tanpa adanya paksaan (Lumintang, 2019).

Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya, diantaranya kompensasi, pengembangan karir dan motivasi merupakan faktor-faktor yang diindikasikan memiliki pengaruh dalam menciptakan, mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksana fungsi MSDM yang berhubungan dengan pemberian penghargaan sebagai pertukaran dalam melakukan tugas di dalam organisasi. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam memajukan organisasi. Para karyawan mau bekerja dengan baik karena memiliki tujuan, yaitu agar karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang layak untuk kehidupannya (Sompie, 2019).

Dalam penelitian (Heryati, 2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian (Sari, 2016) yang menyatakan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian (Sompie, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Furnindo International yang berada di desa Pekalongan Kabupaten Jepara. Hal ini dikarenakan bahwa ada masalah mengenai loyalitas karyawan yang bekerja di PT tersebut, berupa orang-orang yang berdedikasi pada perusahaan tempat mereka bekerja, dan bekerja secara maksimal serta memiliki loyalitas yang tinggi namun sekian minggu bekerja memilih untuk resign dari perusahaan tersebut.

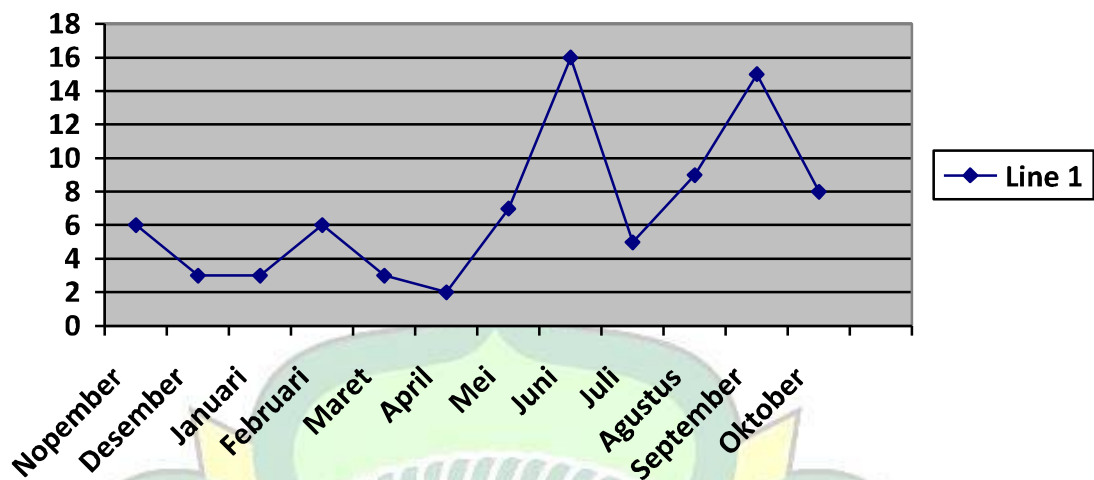
Turnover Intention adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi (Hasibuan, 2010). Tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya pemogokan, kemangkiran, sabotase, absensi yang tinggi dan turnover karyawan (Heryati, 2016).

Berikut adalah data *turnover intention* karyawan PT. Furnindo International tahun 2018 sampai dengan tahun 2019 seperti yang terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Table 1.1
Data Turnover Karyawan Bulan November 2018-Oktober 2019

No	Bulan	Tahun	Jumlah Staf dan Karyawan Keluar
1	November	2018	6 orang
2	Desember	2018	3 orang
3	Januari	2019	3 orang
4	Februari	2019	6 orang
5	Maret	2019	3 orang
6	April	2019	2 orang
7	Mei	2019	7 orang
8	Juni	2019	16 orang
9	Juli	2019	5 orang
10	Agustus	2019	9 orang
11	September	2019	15 orang
12	Oktober	2019	8 orang
Total karyawan keluar			83 orang

Sumber: PT. Furnindo International



Grafik 1.1

Turnover Karyawan November 2018 - Oktober 2019

Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei pertama data 1 tahun terhitung pada bulan November 2018 sampai bulan Oktober 2019, staf dan karyawan PT. Furnindo International yang keluar sebanyak 83 orang. Menurut rumus *turnover* karyawan terhitung dalam 1 tahun rata-rata karyawan yang keluar sebesar 32 %, Nilai ini melebihi batas *turnover* hanya sebesar 10 %.

Rumus *Turnover Rate* Karyawan:

$$\frac{\text{Jumlah Karyawan Yang Keluar}}{\text{Rata-Rata Jumlah Karyawan}} \times 100$$

$$\text{Rata-Rata Jumlah Karyawan}$$

Sehingga bila dimasukkan datanya menjadi:

$$\begin{aligned} \text{Turnover} &= \frac{83}{254} \times 100 \\ &= 32 \% \end{aligned}$$

Sehingga bisa disimpulkan bahwa loyalitas karyawan di PT. Furnindo International rendah dan perlu dilakukan penelitian. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT.Furnindo International dan adanya perbedaan hasil penelitian

research gap maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang loyalitas karyawan di PT. Furnindo International yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Sehingga berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Furnindo International”.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah dipaparkan di dalam latar belakang, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah dalam penelitian ini. Peneliti membatasi masalah penelitian pada Pengaruh Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT.Furnindo International.

1.3. Rumusan Masalah

Adanya fenomena rendahnya loyalitas karyawan di PT. Furnindo International. Kemudian berdasarkan penelitian terdahulu loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja, sehingga peneliti akan meneliti pengaruh kedua variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT.Furnindo International?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. Furnindo International?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Furnindo International?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Furnindo International.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Furnindo International.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Furnindo International.

1.5. Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat pada penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis dalam penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu manfaat bagi penulis dan manfaat bagi akademis:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan yang lebih mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pembuatan kebijakan terkait dengan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.

