

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan yang bergerak dalam bidang perindustrian tentunya memerlukan karyawan, dengan demikian faktor sumber daya manusia yang ada harus dikelola dan dipelihara dengan baik oleh perusahaan agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga misi dan tujuan perusahaan dapat terwujud. Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Diharapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan. Bila loyalitas karyawan menurun, dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Gilbert (dalam Kadarwati 2003) berpendapat agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dengan jalan mengambil perhatian, memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, memberi tahu pada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan keluhan para karyawan. Resimin (1988) mengemukakan

pengertian loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai *total self image* bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam perusahaan.

Terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan dari perusahaan. Perusahaan akan memperlakukan karyawan tidak hanya sebagai asetnya namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama. Loyalitas terlihat dari adanya kesediaan karyawan untuk berprestasi, bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, hingga masa pensiun, adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta diharapkan karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan adalah dengan memberikan balas jasa. Balas jasa yang diberikan yaitu berupa kompensasi.

Perusahaan CV.Sinar Abadi yang bertepatan di daerah Klaten, merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi sebuah mebel dari bahan mentah seperti baja sehingga menjadi bahan yang sudah jadi, dan usaha yang dikembangkan antara lain adalah seperti pagar, kursi dan meja taman yang terbuat dari baja, furniture ataupun pintu pagar ataupun pintu gerbang serta perusahaan ini juga membuat rem KA sehingga bergabung dengan PT. Kereta Api Persero Indonesia.

Jumlah karyawan yang berada di CV.Sinar Abadi sebanyak 67 orang, diantaranya 3 orang sebagai *manager operation*, 5 orang sebagai personalia, 3 orang sebagai marketing, 4 orang sebagai *problem account*, 3 orang sebagai

pengecekan barang, 17 orang sebagai pewarnaan dan penghalusan, 29 orang sebagai pencetakan dan pengepresan bahan, dan 3 orang sebagai *office boy*.

**Tabel 1.**  
**Turn-over karyawan CV. Sinar Abadi periode Januari-Desember 2012**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keluar	Masuk
Januari	67	-	1
Februari	67	-	3
Maret	67	1	-
April	67	-	-
Mei	67	-	-
Juni	67	2	-
Juli	67	-	-
Agustus	67	-	-
September	67	-	-
Oktober	67	-	-
November	67	1	-
Desember	67	-	1
Jumlah	67	4	4

Berdasarkan hasil observasi diperoleh dari data *turn-over* karyawan CV. Sinar Abadi menunjukkan bahwa adanya karyawan yang melakukan *turn-over*.

Adapun hasil dari interview sistem absensi karyawan diberlakukan di perusahaan CV. Sinar Abadi, sistem absensi tersebut cukup ketat sehingga komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat melalui rekapitulasi absensi karyawan. Pemeliharaan komitmen ini juga dilakukan dengan pemberian kompensasi yang layak dan berimbang sesuai dengan kinerja yang karyawan berikan pada karyawan agar loyalitas karyawan pada perusahaan mendapatkan hasil yang baik.

**Tabel 2.**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan periode Januari-Desember 2012**

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan Absen						Jumlah
		Sakit	%	izin	%	Lain-lain	%	
Januari	67	3	2,01	1	0,67	-	-	4 org
Februari	67	-	-	1	0,67	-	-	1 org
Maret	67	-	-	1	0,67	-	-	1 org
April	67	2	1,34	-	-	3 org	2,01	5 org
Mei	67	4	2,68	-	-	4 org	2,68	8 org
Juni	67	-	-	-	-	-	-	-
Juli	67	-	-	5	3,35	-	-	5 org
Agustus	67	-	-	-	-	-	-	-
September	67	-	-	2	1,34	2 org	1,34	4 org
Oktober	67	2 org	1,34	-	-	-	-	2 org
November	67	1 org	0,67	-	-	-	-	1 org
Desember	67	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	67	12 org	8,04	10 org	6,7	9 org	6,03	31 org
Rata-rata	67	8,04	0,67	6,7	0,56	6,03	0,5	2,59

Sumber : Data CV. Sinar Abadi Klaten (2012), diolah

Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata tingkat absensi karyawan CV. Sinar Abadi periode Januari - Desember 2012 sebesar 31 orang per tahun, atau bila diprosentasikan menjadi 0,31% dan bila secara perbulan rata-rata karyawan tidak hadir ke perusahaan sebanyak 2,59 atau 3 orang dari 67 orang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan CV. Sinar Abadi cukup tinggi.

Bila karyawan memiliki kinerja yang baik, maka kinerja yang dihasilkan akan baik juga untuk perusahaan atau menguntungkan perusahaan, maka dari itu penilaian kinerja kepada karyawan sangat penting untuk dilakukan agar mengetahui sejauh mana karyawan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang perindustrian pengecoran logam ini memiliki harapan dengan terus meningkatkan loyalitas karyawan, juga memiliki pelanggan atau pembeli yang loyal agar pelanggannya tidak melakukan

*switching* ke perusahaan lain. Kenyataan meskipun loyalitas karyawan ada dan jumlah pelanggan atau pembeli terus bertambah tetapi perusahaan tersebut tetap berharap agar dapat meningkatkan produktifitas yang lebih baik dan dapat memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada pelanggan.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya, selain itu loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan karyawan sehingga mengakibatkan ada beberapa orang yang bekerja diperusahaan ini sebagian karyawan ingin mengundurkan diri pada perusahaan dengan alasan perusahaan dalam bidang industri ini menurutnya terlalu berat dan beresiko pada saat produksi peleburan baja dan pencetakan barang. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan.

Persepsi adalah proses pengolahan informasi dari lingkungan yang berupa stimulus, yang diterima melalui alat indera dan diteruskan ke otak untuk diseleksi, diorganisasikan sehingga menimbulkan penafsiran atau penginterpretasian yang berupa penilaian dari penginderaan atau pengalaman sebelumnya. Persepsi merupakan hasil interaksi antara lingkungan dengan pengalaman individu yang sudah diinternalisasi dengan sistem sensorik alat indera sebagai penghubung, dan diinterpretasikan oleh sistem syaraf di otak.

Pada suatu pekerjaan, karyawan mengharapkan penghasilan yang memuaskan. Sistem penggajian karyawan mempengaruhi kesetiaan atau loyalitas

karyawan terhadap pekerjaan tersebut, sehingga karyawan menginginkan kompensasi di luar pekerjaan tersebut. Biasanya kompensasi diberikan jika karyawan sangat loyal dengan pekerjaannya, dan memiliki suatu prestasi untuk mendapatkan kompensasi diluar pekerjaannya. Kompensasi penting bagi perusahaan maupun karyawan, penting untuk karyawan merupakan salah satu alasan utama untuk orang bekerja. Status hidup karyawan dalam masyarakat, motivasi, loyalitas dan produktivitas juga dipengaruhi oleh kompensasi (Aswathappa (dalam Absar dkk, 2010)). Setiap karyawan juga membandingkan kompensasi dengan karyawan lainnya, yang terkadang ada rasa tidak adil jika diberikan kompensasi yang berbeda. Tetapi hendaknya perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan usaha, kemampuan, dan ketrampilannya. Perusahaan juga sebaiknya dapat membantu karyawan agar merasa aman dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka rumusan masalah sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi karyawan dengan loyalitas kerja pada perusahaan CV. Sinar Abadi Klaten ?”.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KERJA CV. SINAR ABADI”.

### **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja di CV. Sinar Abadi
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap kompensasi karyawan di CV. Sinar Abadi
3. Untuk mengetahui tingkat loyalitas kerja karyawan di CV. Sinar Abadi
4. Untuk mengetahui berapa persen sumbangan efektif persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja di CV. Sinar Abadi

### **C. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Pimpinan Perusahaan CV. Sinar Abadi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak CV. Sinar Abadi Klaten pada kompensasi karyawan persepsi terhadap loyalitas kerja, juga informasi tentang kondisi karyawanan pada perusahaan saat ini, dan sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan loyalitas kerja.

## 2. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai permasalahan loyalitas kerja sehingga subjek penelitian atau karyawan dapat meningkatkan loyalitas kerja pada perusahaan CV. Sinar Abadi klaten.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini memberikan informasi dan hasil secara empiris tentang permasalahan loyalitas kerja, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.