

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah mekanisme yang melibatkan perekrutan, melatih, mengevaluasi, dan pemberian kompensasi terhadap karyawan, serta memantau permasalahan yang berkaitan dengan hubungan di tempat bekerja, keamanan, kesehatan, dan keadilan mereka. Karyawan merupakan sumber daya manusia perusahaan. Dilansir dari buku Basir Barthos, karyawan didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja dengan suatu organisasi atau pihak perusahaan dengan imbalan uang atau barang sebagai upah atau gaji yang mereka terima. Karyawan dianggap sebagai aset terbesar dalam sebuah organisasi karena organisasi tidak dapat menjalankan fungsinya apabila tidak terdapat sumber daya manusia di dalamnya, yaitu karyawan. Karyawan berpartisipasi secara aktif dalam perencanaan, proses alur kerja, dan tujuan yang hendak dicapai oleh sebuah perusahaan. Mereka menawarkan jasa mereka dalam bentuk pikiran dan tenaga dengan memperoleh biaya yang besarnya telah ditentukan sebelumnya. Mereka terikat dan berkewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka, serta berhak mendapatkan kompensasi sesuai dengan kesepakatan bersama.

Sumber daya menjadi aspek yang berperan penting terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu sumber

daya tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset berharga perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan (Ardana, dkk. 2012). Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut maka perusahaan akan berjalan kurang baik dan tidak berjalan dengan semestinya. Dalam hal ini perusahaan perlu mengelola, menjaga, dan memelihara sumber daya manusia yang ada agar tetap bekerja dengan baik dan optimal serta memiliki loyaitas terhadap perusahaan. Loyalitas dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam kegiatan perekrutan, sekaligus dalam mempertahankan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Loyalitas karyawan adalah aspek penting dari pola pikir karyawan terhadap organisasi tempat mereka beroperasi (Evawati, 2013).

Meskipun loyalitas karyawan pada akhirnya bergantung oleh dalam diri karyawan itu sendiri, tetapi sebuah perusahaan tetap harus melakukan program motivasi kepada karyawannya. Perusahaan dapat menjaga loyalitas karyawan dengan memberikan insentif yang sesuai dan layak untuk mereka. Karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi sangat dihormati oleh pihak perusahaan, karena pihak perusahaan membutuhkan karyawan yang berdedikasi tinggi pada pekerjaan dan perusahaannya. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dan akan membantu menentukan potensi kesuksesan perusahaan di masa depan. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel,

diantaranya: kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan tempat bekerja dan motivasi (Robbins, 2008).

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk motivasi. Motivasi mengacu pada kekuatan internal yang mendorong dan mengarahkan tindakan seseorang terhadap tujuan tertentu. Menurut filosofi hierarki kebutuhan Abraham H. Maslow, motivasi dipengaruhi oleh dorongan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan perlindungan kerja, dan kebutuhan atas penghargaan. Secara psikologis, kemampuan didasarkan oleh kedua komponen, yaitu kemampuan bakat dan kemampuan secara nyata dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan. Loyalitas karyawan bergantung pada seberapa besar pengaruhnya terhadap motivasi dan kemampuan seseorang. Bersumber dari penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Husni dkk (2018) diperoleh hasil bahwa antara motivasi dengan loyalitas karyawan Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus di Rutan Klas Iib Banda Aceh dan Lapas Klas II B Jantho) terdapat pengaruh yang signifikan.

Kompensasi adalah salah satu alasan yang berkontribusi besar terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi seringkali dilihat sebagai sumber utama ketidakpuasan tenaga kerja, yang pada akhirnya mengakibatkan hilangnya loyalitas dalam diri karyawan. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang kurang terhadap perusahaannya, kemungkinan mereka mengalami kesulitan untuk termotivasi sehingga pihak perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mempertahankan loyalitas karyawannya. Meskipun demikian,

jika pihak perusahaan dapat memenuhi tuntutan pekerja mengenai kompensasi tersebut maka karyawan mungkin akan dapat percaya bahwa perusahaan memperlakukan mereka dengan setara (Muljani, 2012). Purba (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh besar terhadap tingkat loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan (Studi Kasus PT Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis).

Lingkungan kerja melingkupi semua yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya (Sofyan, 2013). Karyawan dapat merasa sulit untuk berkonsentrasi dalam lingkungan kerja yang tidak diinginkan, seperti tempat kerja yang kotor, sempit, atau panas sehingga kemungkinan dapat menyebabkan stres karyawan menjadi meningkat, ketidakhadiran semakin tinggi, dan ketidakstabilan emosi karyawan. Akibatnya, tingkat loyalitas karyawan menurun sehingga menghambat perkembangan perusahaan. Nitisemito (2013) berpendapat bahwa lingkungan kerja mencakup semua yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi efisiensi kinerja mereka. Meskipun iklim kerja tidak secara langsung memengaruhi efisiensi, namun memiliki efek yang sangat besar pada pekerja dalam menjalankan tugas pada sebuah perusahaan sehingga lingkungan kerja perlu menjadi perhatian oleh pihak perusahaan. Penelitian Widi (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berdampak signifikan kepada loyalitas pekerja dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam menentukan loyalitas karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung

lebih berkomitmen kepada perusahaan, lebih bersemangat untuk bekerja, lebih bahagia di tempat kerja, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan efisiensi kerja. Karyawan yang tidak puas sering menghindari tugas dan kewajiban yang diberikan sehingga dapat menghambat mekanisme dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Ketidakpuasan karyawan seringkali menyebabkan karyawan untuk menghindari pekerjaannya dan kemungkinan terbesar dapat menyebabkan pengunduran diri. Pekerja yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki tingkat kesehatan fisik yang lebih bugar, kehidupan yang lebih lama, dan kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan. Sebagian besar pihak perusahaan mengakui bahwa jika dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya, tingkat produktivitas yang tinggi dalam diri pekerja ditemukan pada pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya (Robbins, 2008). Meskipun hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat produktivitas masih menjadi sumber perdebatan, kepuasan masih dianggap sebagai variabel penting yang membutuhkan perhatian lebih lanjut dari manajer dan juga peneliti. Kusumawati dan Utami (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan karyawan memberikan dampak yang besar terhadap loyalitas karyawan pada BPRS HIK.

Kepuasan karyawan dapat menjadi ukuran perilaku karyawan terhadap pihak perusahaan yang berdampak langsung pada loyalitas karyawan, karena karyawan yang merasa puas akan terus memaksimalkan loyalitas kerja mereka dan membantu organisasi mencapai targetnya. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya, tingkat loyalitas karyawan kepada pihak perusahaan akan meningkat. Berdasarkan pemaparan secara garis besarnya yang disampaikan tersebut maka dapat diambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan).”**

B. Rumusan Masalah

Bersumber latar belakang permasalahan di atas maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan?

C. Tujuan Penelitian

Bersumber latar belakang dan rumusan masalah di atas, berikut ini tujuan penelitian dilakukan:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan.

2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

Secara praktis, temuan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan berharga kepada dunia usaha, terutama perusahaan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia pada perusahaannya, serta regulasi yang lebih baik dan relevan dengan aspek yang ada kaitannya dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah dan mengaplikasikan materi perkuliahan pada permasalahan bisnis di dunia nyata yang berada dalam suatu perusahaan, terutama yang menyangkut sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan sekaligus dapat dijadikan sebagai sumber pustaka tambahan bagi peneliti lain yang hendak meneliti dengan topik penelitian yang serupa.