

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apa pun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan (Sudaryo dkk., 2018). Sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan, Maineldi dkk (2014).

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Purba, 2017). Menurut Heryati (2016), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Bangun (2012) karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut Istijanto (2010) karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap

perusahaan ditandai dengan perasaan negatif seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan. Robbins (2017) mengatakan, yang menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan adalah kompensasi yang rendah. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia (Bangun, 2012). Sehingga perusahaan perlu meningkatkan kompensasi untuk meningkatkan loyalitas karyawannya.

Menurut Sudaryo (2018), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya imbalan jasa yang setimpal karyawan akan merasa puas dan merasa dihargai, sehingga membuat karyawan menjadi loyal terhadap pekerjaannya maupun tempat dia bekerja. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja (Bangun, 2012).

Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Menurut Sudaryo dkk (2018),

lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, sehingga membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan tempat kerjanya.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan yaitu motivasi. Saydam (2010) mengatakan bahwa motivasi dapat dianggap sebagai alat pemicu tumbuhnya loyalitas. Menurut Bangun (2012) menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Motivasi merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan motivasi kerja, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sehingga, hal yang paling penting adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja. Dengan motivasi yang kuat maka daya dorongnya pun kuat juga untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan sehingga dengan adanya dorongan tersebut maka karyawan tersebut menjadi loyal pada perusahaan tempat bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariyanti (2016) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Maineldi dkk., (2014) menemukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Ihwana dkk., (2017) menemukan bahwa kompensasi

tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

PT. Sukanda Djaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi *ice cream* dan *frozen food* (makanan yang diawetkan) seperti daging sapi, kentang, dan keju yang merupakan produk impor. Agar produk yang akan di distribusikan dapat dengan mudah di jangkau oleh para konsumennya maka PT. Sukanda Djaya membuka cabang perusahaan di daerah-daerah yang menjadi target pasarnya, seperti yang ada di daerah Yogyakarta dengan nama PT. Sukanda Djaya Yogyakarta. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti selama dua bulan di perusahaan tersebut, peneliti mengamati bahwa karyawan di perusahaan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta memiliki loyalitas yang tinggi dengan perusahaan yang di tempati. Hal tersebut dapat dilihat ketika sudah jam waktu pulang karyawan tidak langsung pulang. Karyawan rela lembur sampai malam dan masuk kerja pada hari libur agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, peneliti ingin menganalisis apakah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Sukanda Djaya Yogyakarta. Oleh karena itu peneliti memilih topik mengenai **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Sukanda Djaya Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta?

C. Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya meneliti tentang variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang merupakan variabel independen serta loyalitas karyawan yang merupakan variabel dependen pada PT. Sukanda Djaya Yogyakarta.
2. Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT. Sukanda Djaya Yogyakarta bulan Juli - Agustus 2019.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sukanda Djaya Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sukanda Djaya Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sukanda Djaya Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sukanda Djaya Yogyakarta.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan ilmu yang telah didapatkan di bangku kuliah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia untuk diterapkan di lapangan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi dan wawasan bagi peneliti selanjutnya tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan yang bermanfaat bagi mahasiswa STIM YKPN jenjang strata 1 pada khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.