

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

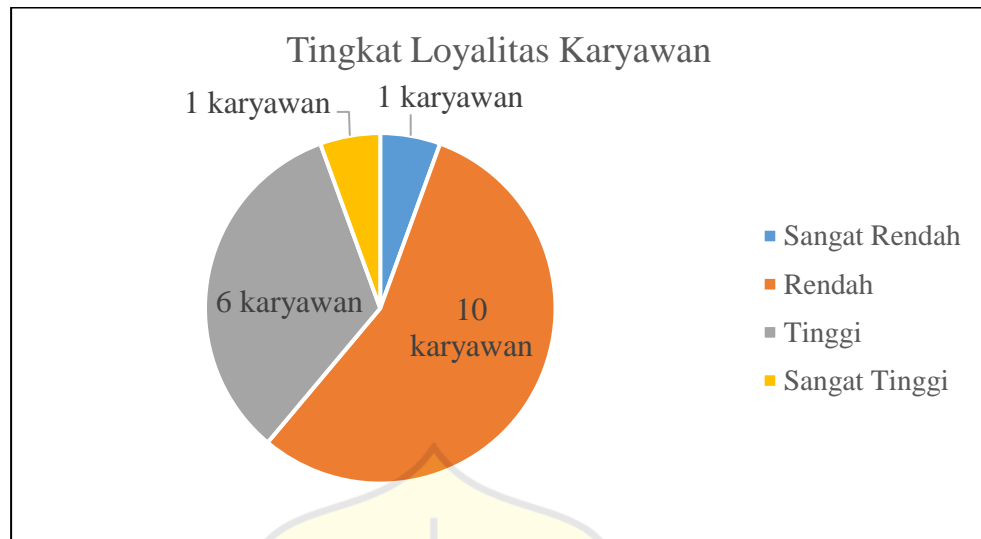
Manusia sebagai makhluk ciptaan tuhan memiliki banyak kebutuhan, keinginan, serta akal dan tindakan yang luar biasa. Kebutuhan dan keinginan manusia yang banyak tidak bisa terpenuhi semuanya sebab terbatasnya sumber daya yang alam berikan, terbatasnya waktu dan tenaga manusia untuk mempelajari, memperoleh, mengelola, hingga akhirnya dapat menikmati dari jerih payah proses tersebut. Karena keterbatasan berbagai hal, akal dan tindakan manusia dapat diolah, dilatih, dikembangkan hingga ditingkatkan ke tingkatan yang lebih tinggi sehingga manusia mampu mencapai dan menembus batasan-batasan yang terdapat baik di dalam dirinya maupun di luar dirinya. Manusia bekerja dan bekerja sama untuk mencapai hal-hal yang sulit dan bersifat mahal apabila dikerjakan oleh dirinya sendiri. Karena bekerja sama merupakan tindakan antara dua belah pihak atau lebih, diperlukan adanya pengaturan, batasan-batasan, kesepakatan dan berbagai hal lain untuk menjaga baik dan sehatnya kerja sama tersebut. Salah satu bentuk pengaturan antara pihak pekerja dan yang mempekerjakan adalah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian kegiatan dan usaha mengatur sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya perusahaan yang paling penting dalam menggerakkan sumber daya perusahaan

yang lain dengan cara POAC atau *Planning, Organizing, Actuating*, dan *Controlling* agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai salah satu sumber daya manusia perusahaan karena manusia menggerakkan atau menjalankan lima sumber daya perusahaan yang lain (*Money, Method, Material, Machine, Market*).

Berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama akan mengalami kejenuhan namun tetap bekerja dalam perusahaan karena berbagai faktor. Salah satu faktor yang membuat karyawan tetap bekerja di suatu perusahaan adalah loyalitas karyawan.

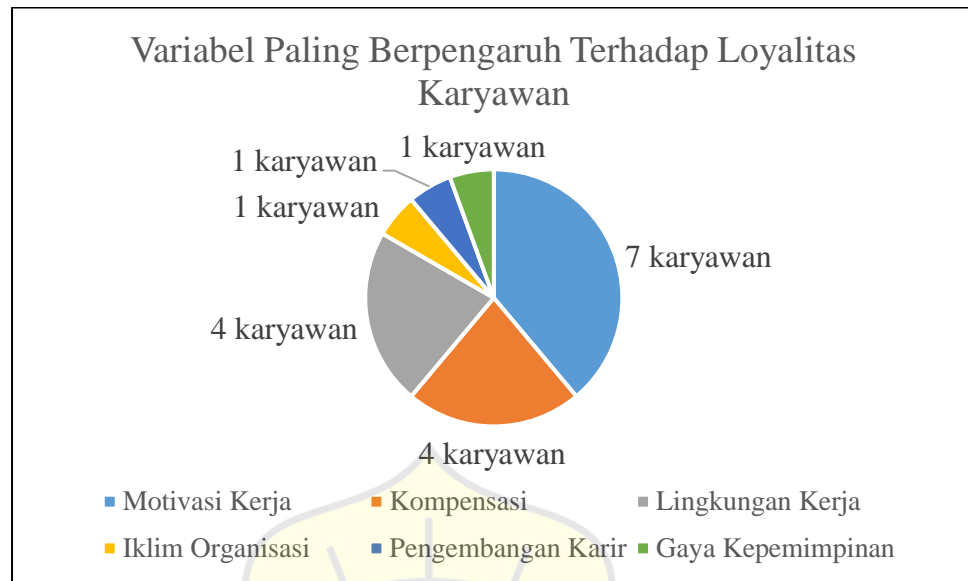
Terkait dengan loyalitas karyawan, peneliti menjumpai fenomena tersebut di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur otomotif dan vendor pabrik kendaraan ternama. Perusahaan tersebut adalah PT. Metindo Erasakti yang merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1989 dan telah memiliki berbagai pengalaman dan keahlian luas di berbagai aspek industri manufaktur terutama otomotif. Permasalahan ini didapati oleh penulis melalui wawancara dengan pihak terkait dengan permasalahan sumber daya manusia. Hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan terindikasi mengalami fenomena atau permasalahan berupa kurangnya rasa memiliki yang dimiliki oleh karyawan PT. Metindo Erasakti yang ditunjukkan dari hasil prasurvey terhadap 18 responden sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 1.1 Hasil Prasurvey Tanggapan Tingkat Loyalitas Karyawan

Penulis menarik kesimpulan bahwa terjadi fenomena yang berkaitan dengan loyalitas karyawan di PT. Metindo Erasakti. Lebih lanjut penulis melakukan prasurvey untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan di PT. Metindo Erasakti dan mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Metindo Erasakti. Variabel yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan penulis ambil dari 6 jurnal terdahulu yang terdiri dari kompensasi yang diambil dari jurnal milik Klaudia (2019), pengembangan karir dan iklim organisasi dari jurnal milik Purnamasari (2019), gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dari jurnal milik Aban (2019), lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja dari Sari (2023), kompensasi dan motivasi kerja dari Rifqi (2020), dan kepemimpinan dan lingkungan kerja dari Marwanto (2023). Berikut adalah hasil prasurvey dari 18 responden:



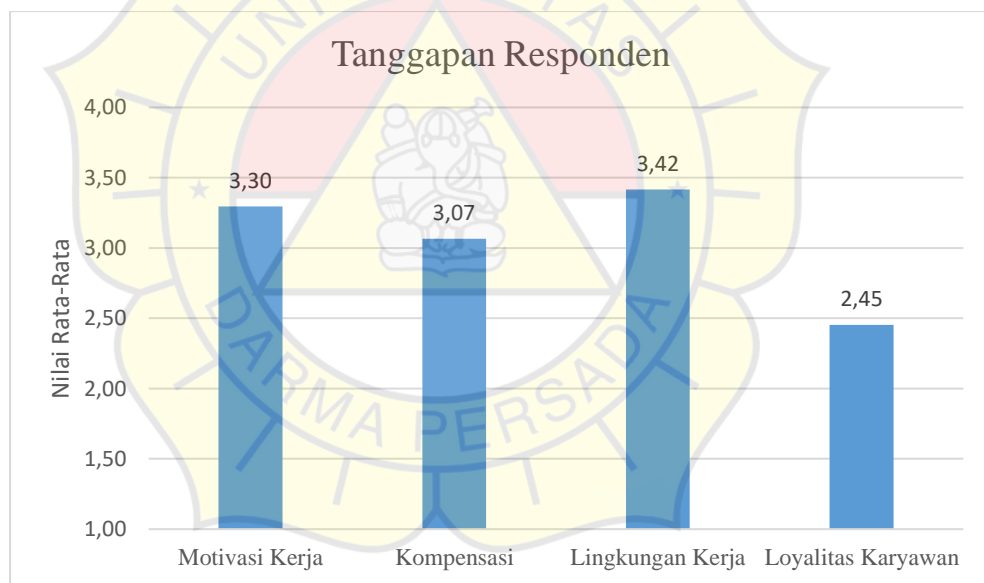
Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 1.2 Hasil Prasurvey Variabel Paling Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil prasurvey terhadap 18 responden menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan PT. Metindo Erasakti berada pada tingkatan rendah. 3 (tiga) variabel yang paling banyak dipilih oleh responden yang pertama yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aban (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka.” Variabel kedua yaitu kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan sejalan dengan hasil penelitian milik Rifqi (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada PT. Catur Karsa Inkrisuba).” Variabel ketiga yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sejalan dengan penelitian milik Marwanto (2023) dengan judul

“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex).”

Berdasarkan hasil prasurvey, peneliti lanjut mengembangkan variabel penelitian dengan menyebarkan prakuesioner berdasarkan 3 variabel yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja untuk mengetahui besarnya nilai tanggapan para karyawan terhadap variabel-variabel tersebut dengan variabel loyalitas karyawan. Berikut adalah grafik tanggapan 18 responden karyawan PT. Metindo Erasakti pada divisi Manufakturing.



Sumber: Data diolah penulis tahun 2023

Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan grafik tanggapan responden terhadap prakuesioner yang dilakukan penulis terhadap 18 karyawan PT. Metindo Erasakti divisi Manufakturing dan tabel interpretasi (tabel 3.3), maka interpretasi nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 3,30 yang mengidentifikasi bahwa motivasi

kerja tergolong sangat tinggi. Selanjutnya interpretasi nilai rata-rata kompensasi sebesar 3,07 yang mengidentifikasikan bahwa kompensasi tergolong tinggi. Kemudian interpretasi nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 3,42 yang mengidentifikasikan bahwa lingkungan kerja tergolong sangat baik. Terakhir yaitu interpretasi nilai rata-rata loyalitas karyawan sebesar 2,45 yang mengidentifikasikan bahwa loyalitas karyawan divisi Manufakturing PT. Metindo Erasakti tergolong rendah.

Dari hasil prasurvey tersebut mengindikasikan terdapat permasalahan pada loyalitas karyawan sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Divisi Manufakturing PT. Metindo Erasakti.”**

1.2. Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah, di antaranya sebagai berikut:

1. Nilai kompensasi sudah tergolong tinggi namun nilai loyalitas karyawan masih rendah.
2. Nilai lingkungan kerja sudah tergolong sangat tinggi namun nilai loyalitas karyawan masih rendah.
3. Nilai motivasi kerja sudah tergolong sangat tinggi namun nilai loyalitas karyawan masih rendah.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang penulis urai di atas, agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka permasalahan penelitian yang diangkat penulis batasi yaitu hanya membahas pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Adapun responden yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Metindo Erasakti divisi Manufakturing.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing?
3. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing?
5. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing?

6. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing?
7. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang hendak penulis capai adalah:

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.
3. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.
4. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.
5. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.
6. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.

7. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Metindo Erasakti Divisi Manufakturing.

1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka kegunaan penelitian yang penulis harap dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan terhadap pihak-pihak yang memiliki ketertarikan dengan topik loyalitas karyawan, sebagai sumber referensi yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai acuan untuk pengembangan penelitian selanjutnya dan sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang perilaku sumber daya manusia dan *human capital*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan, evaluasi, dan masukan bagi manajemen atau pihak HRD perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan, mencapai tujuan perusahaan dan mendapatkan kemanfaatan.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bahan pustaka, referensi, serta bahan bacaan yang dapat membantu masyarakat yang

ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Peneliti juga berharap bahwa penelitian ini mendapat pengembangan penelitian oleh peneliti lanjut yang akan melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

