

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting didalam menentukan kelancaran jalannya kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen antara lain: perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan dan memecahkan masalah dengan baik. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas peran tersebut tidak hanya dibebankan pada pimpinan perusahaan, namun juga para individu organisasi yaitu karyawan juga harus memiliki tanggung jawab yang sama untuk menciptakan keberhasilan dalam setiap pekerjaannya. Sumber daya yang berkualitas pada setiap individu yang ada diperusahaan maka akan terselesaikannya tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga akan terwujudnya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada setiap karyawan agar karyawan tersebut bisa loyal terhadap tempat kerjanya dan mampu bekerja secara optimal.

Menurut Onsardi, Asmawi, & Abdullah (2017:7591) loyalitas karyawan artinya seseorang harus berkomitmen atas segala kesuksesan yang akan diraih oleh perusahaan dan juga menanamkan kepercayaan bahwa mereka akan bekerja demi perusahaan. Karena dengan tingginya loyalitas yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh tempat kerja terhadap karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu kompensasi dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan di suatu perusahaan tidak mudah. Berbagai cara harus diupayakan dengan maksimal untuk menumbuhkan rasa loyal karyawan yang bekerja. Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, oleh karena itu perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi saja tidak akan meningkatkan loyalitas karyawan di suatu perusahaan. Beban kerja juga sangat berpengaruh karena jika

beban kerja tidak sesuai akan membuat karyawan tidak loyal. Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Seperti yang kita ketahui, sedikit atau banyaknya beban kerja yang diterima oleh karyawan harus dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun alangkah baiknya apabila beban kerja yang ada bisa diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan seimbang beban kerja dan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.

PT. Berlian Multi Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufactur yaitu memproduksi alat kebersihan seperti sapu, alat pel, sikat, penebah, dll yang dikenal dengan merk "BERLIAN". PT. Berlian Multi Sejahtera terletak di kota Gresik pada tepatnya beralamat di Jalan Guranganyar No. 17-19, Cerme, Gresik. Berdasarkan survey awal dari bagian kepegawaian diperoleh data terjadinya *turn over* yang tinggi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir secara tidak langsung tingkat perpindahan karyawan (*turn over*) menggambarkan tingkat loyalitas karyawan yang bersangkutan pada perusahaan.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Keluar pada PT. Berlian Multi Sejahtera

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Presentase Turnover
2018	85	15	8	9,4%
2019	77	17	10	12,9%
2020	67	22	12	17,9%
2021	55	20	8	14,5%
Presentase Turnover				13,6%

Sumber : HRD PT. Berlian Multi Sejahtera.

Berdasarkan tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Keluar pada PT. Berlian Multi Sejahtera menunjukkan bahwa rata – rata presentase *turn over* sebesar 13,6%. Beberapa literatur mengatakan bahwa persentase *turn over* lebih besar dari 10% tergolong sangat tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi pekerja. Dengan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dapat disimpulkan bahwa tidak adanya loyalitas yang dimiliki oleh karyawan yang ada di PT. Berlian Multi Sejahtera. Faktor yang mempengaruhi rendahnya loyalitas yang dimiliki oleh karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera salah satunya kemungkinan disebabkan oleh kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkannya. Pentingnya pemberian kompensasi

adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran mereka terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari tempat mereka bekerja. Balas jasa berupa kompensasi biasanya telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan yang dilakukan oleh peneliti di PT. Berlian Multi Sejahtera didapat banyak karyawan yang berhenti bekerja. Menurut para karyawan kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang didapat serta jumlah kompensasi yang didapat masih dibawah Upah Minimum Regional yang ditetapkan sehingga hal tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan. Berikut ini adalah tabel gaji yang diterima karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera pada tahun 2018-2021:

Tabel 1.2 Tabel Gaji Karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera

Tahun	UMR Gresik	Gaji Pokok
2018	3.580.370,-	3.100.000,-
2019	3.867.874,-	3.150.000,-
2020	4.197.030,-	3.250.000,-
2021	4.297.030,-	3.400.000,-

Sumber: HRD PT. Berlian Multi Sejahtera.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa gaji yang diterima oleh karyawan yang masih minim, kenaikan gaji yang terjadi pada setiap tahunnya tidak mengalami kenaikan secara signifikan. Berdasarkan hasil survey awal yang telah dilakukan dapat permasalahan yang disebabkan oleh kompensasi yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan tingkat kerja yang dilakukan. Kompensasi dianggap tidak sebanding sehingga berakibat karyawan merasa belum puas dengan apa yang telah didapat tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan menjadi kurang baik. Kompensasi yang didapat sebagian karyawan masih dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah Gresik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan didapati bahwa karyawan mengeluhkan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan yang diharapkan oleh karyawan. Dengan adanya permasalahan yang masih dikeluhkan karyawan berakibat kepada loyalitas karyawan. Dengan demikian apabila setiap karyawan merasa puas dengan kompensasi yang didapat maka karyawan akan memiliki sikap loyalitas yang tinggi maka akan memberikan dampak yang baik bagi PT. Berlian Multi Sejahtera. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Berto Kristanto Purba dan Seno Andri (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Selain kompensasi, permasalahan yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera faktor lainnya adalah beban kerja. Karyawan pabrik dituntut mempunyai kekuatan fisik yang baik karena harus bekerja dengan menggunakan fisik dalam kegiatan operasional sehari-hari. Kegiatan banyak dilaksanakan langsung dilapangan yang berhadapan langsung dengan mesin operasional. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diketahui karena kurangnya jumlah karyawan yang ada saat ini dalam memproduksi agar mencapai target maka tidak menutup kemungkinan apabila karyawan sering bekerja lembur dikarenakan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan sangat banyak. Sehingga ini yang menjadikan tingginya beban kerja dikarenakan tidak seimbangnya antara pekerjaan yang ada dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Meskipun setiap *job desk* karyawan sudah ditentukan namun hal tersebut yang menjadikan adanya beban kerja yang tinggi. Dengan beban pekerjaan atau produksi yang diberikan oleh PT. Berlian Multi Sejahtera maka hal ini merupakan tanggung jawab bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan. Kondisi beban kerja yang tidak terselesaikan dan juga tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan karyawan mengalami sakit baik dari segi fisik maupun psikis, hal ini juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan karena karyawan akan merasa terganggu kesehatan baik fisik ataupun psikisnya.

Tingginya beban kerja yang ada, secara tidak langsung kemampuan karyawan juga harus diperhatikan, jangan sampai pekerjaan yang diterima dan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak seimbang. Karena dengan begitu dapat memicu karyawan akan sulit memberikan rasa loyalitasnya terhadap tempat bekerja. Waktu penyelesaian juga harus sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ada, karena dengan sesuainya jumlah pekerjaan dan waktu yang diberikan akan memudahkan karyawan untuk mencapai target yang ada. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Ratna Suryani dan Rudi Pratomo Rahman (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara” yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara.

Pada penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan yang memiliki status kepegawaian yang belum tetap. Sehingga diduga merupakan golongan yang paling rentan dan beresiko tinggi untuk melakukan *turn over* yang pada akhirnya menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dalam penelitian ini akan dibahas sebuah topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Berlian Multi Sejahtera?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Berlian Multi Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Berlian Multi Sejahtera
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Berlian Multi Sejahtera

1.4 Manfaat Penelitian

Penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Manfaat bagi perusahaan

1. Sebagai masukan dalam mengambil keputusan atau penetapan kebijakan di sektor Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam aspek kompensasi dan beban kerja karyawan.
2. Membantu pimpinan perusahaan mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan.

3. Dapat mencegah permasalahan agar tidak semakin parah dan menimbulkan kerugian bagi berbagai pihak.
4. Meningkatkan perbaikan kualitas kinerja pada karyawan.

b. Manfaat bagi peneliti

1. Peneliti beranggapan sebagai wadah untuk melatih kemampuan menulis dan berpikir secara ilmiah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Menambah pengetahuan peneliti terkait pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera.

c. Manfaat bagi penelitian yang akan datang

1. Sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti yang akan datang.
2. Diharapkan dapat membagikan data dan referensi untuk pengembangan penelitian sejenis atau yang berkaitan tentang kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.