

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dewasa ini perusahaan di seluruh dunia berhadapan dengan persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan lainnya. Perkembangan zaman dan juga teknologi semakin membuat persaingan tidak terbatas lagi dengan wilayah. Kini produk-produk dalam negeri tidak hanya bersaing dengan sesama produk dalam negeri. Mereka juga harus bersaing dengan berbagai produk yang berasal dari luar negeri. Hal tersebut menghasilkan nilai positif dan negatif. Dari sisi produsen tentunya hal tersebut menjadi tantangan yang harus dihadapi dengan serius, terutama untuk produsen dalam negeri. Karena jika tidak maka akan kalah bersaing dengan produk yang berasal dari luar negeri.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu daya saing dan keberhasilan perusahaan, karena peran dari sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien. Selain itu manusia adalah sumber daya dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang.

A.F. Stoner dalam (Larasati S., 2018), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang

tepat pada saat organisasi memerlukannya. Menurut Kasmir (2019:25), menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Kasmir juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan cara dan upaya mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan melalui sistem dan kebijakan yang dimiliki perusahaan.

CV. Duta Jaya Makmur adalah perusahaan produsen produk perawatan diri atau kecantikan yang berlokasi di Jalan Raya Candi Gg. Rahayu Candi No.12, Dusun Kedinding, Desa Ngampelsari, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan tersebut berdiri pada tanggal 6 Juni 2003 dan pada tahun ini kurang lebih telah beroperasi selama 20 tahun. Berbagai produk berkualitas dengan merk Duta, Rewiu, RE, RCK, dan Egreet telah diproduksi dan dipasarkan ke seluruh Indonesia. Setiap tahunnya, perusahaan memiliki komitmen dan target untuk terus berkembang menjadi perusahaan maju dan lebih baik dari kompetitor. Untuk meraih komitmen dan target tersebut salah satunya diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pada tahun ini sumber daya manusia yang dimiliki CV Duta Jaya Makmur adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan CV Duta Jaya Makmur****Tahun 2023**

Karyawan Laki-laki	10 Orang
Karyawan Perempuan	30 Orang
Total Jumlah	40 Orang

Sumber Data : CV. Duta Jaya Makmur

**Tabel 1. 2 Data Usia Karyawan CV Duta Jaya Makmur****Tahun 2023**

Usia	Jumlah
18 – 25 Tahun	18 Orang
26 – 30 Tahun	11 Orang
31 – 35 Tahun	5 Orang
36 – 50 Tahun	6 Orang

Sumber Data : CV. Duta Jaya Makmur

**Tabel 1. 3 Data Masa Kerja Karyawan CV Duta Jaya Makmur****Tahun 2023**

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1-5 Tahun	23	57,5 %
6-10 Tahun	5	12.5 %
>10 Tahun	12	30 %

Sumber Data : CV. Duta Jaya Makmur

Berdasarkan data di atas, dari total 40 karyawan, mayoritas karyawan berada di usia rentang 18 s/d 25 tahun, serta terdapat 17 atau 42,5% karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Sementara itu, sebanyak 23 karyawan atau sekitar 57,5% memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan yang saat ini dimiliki perusahaan berstatus karyawan baru dengan usia yang relative muda. Tentunya karyawan baru dan muda tersebut belum mengindikasikan

memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa salah satu faktor yang paling berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan adalah loyalitas karyawan. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal, kemungkinan besar akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan seringkali akan membuat produk atau layanan yang ditawarkan berhasil membuat konsumen terpikat dan loyal.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam loyalitas adalah *turnover*. Loyalitas karyawan dapat tercermin dari besaran angka perputaran karyawan (*turnover*). Kenaikan *turnover* menunjukkan bahwa loyalitas karyawan cenderung mengalami penurunan. Sementara sebaliknya, apabila *turn over* menunjukkan penurunan maka loyalitas karyawan cenderung mengalami peningkatan (Ang & Edalmen, 2021:1169). Hal tersebut berpengaruh besar bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan tingkat turnover yang tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusianya. Beberapa program atau kegiatan pengembangan karyawan akan terganggu karena perusahaan perlu mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun tidak menutup kemungkinan sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu untuk melatih karyawan baru dan hilangnya momentum perusahaan untuk memanfaatkan peluang.

Selama 2 tahun terakhir, terdapat fenomena kenaikan *turn over* yang terjadi pada CV. Duta Jaya Makmur. Tercatat bahwa *turn over* karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2022-2023. Hal tersebut tentunya perlu untuk dianalisis dan disikapi mengingat perusahaan dalam tren positif pertumbuhan perusahaan. Adapun data turnover karyawan di CV. Duta Jaya Makmur selama 4 tahun terakhir, dari tahun 2020-2023 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 4 Data Turn Over Karyawan CV Duta Jaya Makmur Empat Tahun Terakhir (2020-2023)**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Masuk	Keluar	
2020	40	4	5	39
2021	39	4	8	35
2022	35	4	1	38
2023	38	6	4	40

Sumber Data : CV. Duta Jaya Makmur

Berdasarkan tabel diatas, terjadi fenomena kenaikan *turn over* pada CV. Duta Jaya Makmur, *turn over* karyawan mengalami kenaikan selama 2 tahun terakhir sebesar 7,52% dari tahun 2022 sebesar 2,73% dan tahun 2023 sebesar 10,25%. Terkait data tersebut, menurut Gillis (dalam Setiawan 2013) *turn over* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5 persen – 10 persen pertahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun. Sehingga, fenomena *turn over* pada CV Duta Jaya Makmur bisa artikan

normal dan kenaikan *turn over* yang terjadi, tidak menurunkan tingkat loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur. Oleh karena itu, CV Duta Jaya Makmur bisa dikatakan memiliki karyawan yang loyal. Presentase *turn over* yang normal dan karyawan yang loyal tersebut cukup menarik untuk diteliti dan dipahami. Hal ini karena CV Duta Jaya Makmur adalah perusahaan yang masih tergolong kecil dengan sumber daya yang relative lebih rendah daripada perusahaan besar seperti halnya PT (Perseroan Terbatas), akan tetapi perusahaan berhasil memiliki loyalitas karyawan yang cukup baik.

Menurut Safitri, (dalam Jayanti & Wati, 2019) Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya loyalitas karyawan untuk suatu perusahaan maupun instansi. Utomo (2019:9) menjelaskan bahwa Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan suatu organisasi, semakin tinggi loyalitas karyawan pada suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin terhambatnya organisasi tersebut untuk mencapai

tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan menunjukkan sikap atau memiliki kriteria antara lain : senantiasa mentaati peraturan-peraturan perusahaan, mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target pekerjaan, bersedia dan aktif berkontribusi dalam pekerjaan tim, berani dan aktif dalam mengutarakan ide-ide baru dalam pekerjaan, serta berani dan aktif mengutarakan ketidaksetujuan apabila keputusan atasan dinilai kurang baik untuk perusahaan, berani dan aktif melindungi nama baik perusahaan di mata masyarakat, serta bersedia untuk melaksanakan lembur kerja apabila perusahaan membutuhkan. Namun apabila karyawan memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan, maka mereka akan menunjukkan sikap atau kriteria sebaliknya.

Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan tidak begitu saja mereka berikan. Jika perusahaan tidak dapat menghargai karyawan sebagaimana mestinya, karyawan pastinya akan berpikir ulang mengenai alasan dia akan tetap bekerja di perusahaan itu atau mencari pekerjaan di perusahaan yang lain. Memperoleh karyawan yang punya loyalitas tinggi tidak mudah. Bahkan terkadang perusahaan hanya dijadikan batu loncatan untuk berpindah kerja ditempat lain oleh karyawannya. Jika begitu keadaannya tidak mungkin perusahaan akan berkembang. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Terdapat beberapa cara untuk mendapatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan karyawan. Menurut Heryati dalam (Anuar, 2019) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang – orang memilih pekerjaan di sebuah perusahaan tertentu dari pada bekerja di perusahaan lain. Enny (2019:37) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta bisa pula dalam bentuk penghargaan yang bersifat tidak langsung. Menurut Purba & Bangung (2017) salah satu upaya yang mampu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan mereka yaitu pemberian kompensasi.

Tingkat kompensasi yang memadai merupakan harapan setiap pegawai. Kompensasi yang memadai tersebut dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang mampu mencukupi kebutuhan primer dan sekunder sehari-hari pegawai. Oleh karena itu, tingkat kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari pegawai yang diberikan oleh organisasi lain dengan pekerjaan yang sama, sering kali menimbulkan keresahan. Keresahan ini bisa berujung pada penurunan motivasi, kinerja, serta tindakan unjuk rasa dan pemogokan kerja.



**Tabel 1. 5 Data Kompensasi Yang Diterima Karyawan CV Duta  
Jaya Makmur Tahun 2023**

Jenis Kompensasi	Pemberian		Keterangan
	Ya	Tidak	
Gaji	✓		Rp 3.500.000 s/d Rp 4.500.000 perbulan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entry Level &amp; pengalaman Rp 3.500.000</li> <li>• Karyawan level manajemen bawah Rp 4.000.000</li> <li>• Karyawan level manajemen Tengah Rp 4.500.000</li> </ul>
THR	✓		Rutin diberikan setiap tahun
Jaminan Sosial (BPJS Kesehatan & Prakerja)	✓		Diberikan kepada setiap karyawan
Cuti Kerja	✓		Diberikan kepada karyawan yang telah bekerja diperusahaan minimal 1 tahun
Intensif Non-Finasial	✓		Liburan (rekreasi) dibiayai perusahaan apabila dalam 1 tahun perusahaan mencatatkan kinerja yang positif

Intensif Finansial (bonus kinerja)		✓	Belum ada program
Tunjangan Jabatan		✓	Belum ada program

Sumber Data : CV. Duta Jaya Makmur

Berdasarkan tabel di atas, CV Duta Jaya Makmur telah memberikan kompensasi primer yang cukup memadai terhadap karyawannya mulai dari Gaji, THR, Cuti Kerja, dan jaminan sosial. THR, Cuti Kerja, dan Jaminan Sosial yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan ketentuan pemerintah. Namun untuk Gaji/upah masih dibawah UMR Pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo akan tetapi perusahaan senantiasa melakukan peningkatan pemberian Gaji/Upah karyawan setiap tahunnya. Hal ini mungkin wajar mengingat perusahaan masih berbentuk CV (Persekutuan Komanditer) belum PT (Persekutuan Terbatas) yang notabnya memiliki anggaran keuangan yang lebih besar sehingga mampu memberikan gaji/upah sesuai dengan ketentuan pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo dan bisa juga lebih tinggi dari UMR. Sementara itu, untuk kompensasi sekunder seperti bonus kinerja dan tunjangan jabatan, perusahaan belum mengadakan program tersebut, sehingga perusahaan belum memberikan kompensasi terkait dengan program tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widi (2018), Purnamasari & Sintasasih (2019), dan Muliati (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan akan

memperkuat loyalitasnya terhadap perusahaan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Triono (2018) dan Alam, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai.

Selain pemberian kompensasi, cara lainnya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawannya adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan mampu menunjang produktifitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri (2020), yang mengungkapkan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap tingkat loyalitas kerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Menurut (Anam, 2018:46), Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Sedarmayanti (2019:24), Lingkungan kerja juga memiliki arti keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat berbentuk seperti : tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat berbentuk hubungan yang erat dan komunikasi yang lancar antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan dengan atasan.

**Tabel 1. 6 Fasilitas Lingkungan Kerja CV Duta Jaya Makmur Tahun 2023**

No	Fasilitas Dan Alat Bantu Kerja	Jumlah	Kualitas	
			Baik	Kurang Baik
1	Lampu	20	✓	
2	AC	8	✓	
3	Printer	4	✓	
4	Komputer	4	✓	
5	Lemari Arsip	3	✓	
6	Mushola	1	✓	
7	Kamar mandi	3	✓	
8	Loker Karyawan	30	✓	
9	Hantruck Troli	8	✓	
10	Limbah	1	✓	
11	Parkiran Karyawan	1	✓	
12	Ruang Produksi	4	✓	
13	Ruang Rnd	2	✓	
14	Kantor	1	✓	
15	Gudang	2	✓	

Sumber Data : CV. Duta Jaya Makmur

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa lingkungan kerja CV. Duta Jaya Makmur memiliki kondisi lingkungan fisik yang memadai dan baik untuk mendukung kinerja karyawannya. CV. Duta Jaya Makmur telah menyediakan ruang yang berbeda-beda untuk setiap departemen sesuai dengan penggunaannya, mulai dari : ruang *riset and development* (Rnd), ruang produksi, kantor, hingga Gudang. Setiap ruangan tersebut sudah memiliki penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, dan kondisi peralatan penunjang pekerjaan yang dalam kondisi sangat baik. Sedangkan secara non fisik, telah terjalin hubungan dan komunikasi yang cukup baik dan harmonis antara sesama karyawan, serta pemimpin dengan karyawan di CV. Duta Jaya Makmur.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anjani & Supartha (2020), Larastrini & Adnyani (2021), serta Marwanto & Hasyim (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan dari perusahaan,, maka akan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anthonie (2020) dan Oktavia (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian seputar penyebab keberhasilan CV. Duta Jaya Makmur dalam karyawan memiliki karyawan yang loyal. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Looyalitas Kerja (Studi Pada Karyawan CV. Duta Jaya Makmur)”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan masalah yang telah disampaikan di atas, maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yang akan dijadikan sebagai acuan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV Duta Jaya Makmur ?

2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV Duta Jaya Makmur ?
3. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV Duta Jaya Makmur ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin dicapai. Di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur.
2. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur.
3. Untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan juga tujuan penelitian yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan bahwa ada beberapa manfaat dari penelitian yang dilakukan, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk kepentingan ilmiah dalam tema sumber daya manusia dan sebagai

referensi kepustakaan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, khususnya dibidang sumber daya manusia.

- b. Diharapkan mampu atau bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang sejenis, terutama penelitian yang berhubungan dengan loyalitas karyawan pada perusahaan berbentuk CV (Perusahaan Komanditer) maupun perusahaan berbentuk lainnya.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis ada beberapa manfaat yang diharapkan bisa dicapai setelah penelitian ini selesai dilakukan di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi kepada karyawan terkait dengan hal apa saja yang memberikan pengaruh terhadap tingkat loyalitas mereka kepada perusahaan.
- b. Memberikan informasi bagi manajemen perusahaan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan mereka. Dengan informasi tersebut perusahaan bisa menyusun strategi yang tepat agar karyawan bisa mempertahankan loyalitasnya kepada perusahaan.