

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dan kunci utama yang dimana sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap tercapainya sebuah tujuan dan hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan. Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah sumber daya manusia (SDM), terutama yang mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat para pegawai merasa nyaman, membuat suasana bekerja menjadi tenang dan tidak membuat cepat jenuh dalam bekerja, sehingga apabila lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan akan cepat merasa bosan dan apa yang dihasilkan tidak akan sesuai dengan yang diinginkan dan akan menghambat pelaksanaan terhadap tugas maupun pekerjaan dari masing-masing.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber keunggulan terpenting didalam sebuah perusahaan, dikarenakan setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, Khususnya dalam hal kompetensi. Dalam melaksanakan rutinitasnya tersebut, setiap sumber daya akan selalu berhubungan dengan tempat dimanaia bekerja atau disebut juga lingkungan kerja.

Perusahaan dan Karyawan sangat membutuhkan satu sama lain, perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan bahkan tidak peduli dengan kesejahteraan mereka jika tidak ada perusahaan yang

mendukung mereka. Strategi juga harus memiliki strategi manajemen sumber daya manusia, yaitu merawat karyawan dengan baik. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan bersemangat dalam bekerja, meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung tujuan perusahaan dengan disiplin tinggi dan selalu loyal.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan hal ini karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktifitas karyawan dalam bekerja (Saputra, 2021). Kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan. Indikator dalam kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Lingkungan kerja yang baik seperti penerangan cahaya yang cukup, tempat yang nyaman, dan bersih, tersedianya fasilitas yang memadai, sirkulasi udara yang baik, suara bising tidak berlebihan akan membuat lebih konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan.

Menurut (Klaudia *et al.*, 2021) menyatakan Lingkungan mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan yang dapat mempengaruhi mereka

dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Kerja Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai jasa yang diberikan kepada perusahaan (Mulyati & Luturlean S.E, M.M, 2018).

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang maksimal dengan hasil kerja karyawan. perusahaan memberikan pekerjaan yang melebihi jam operasional tetapi tidak memberikan upah lebih atau insentif yang lebih diluar jam orerasional dan tunjangan karyawan yang masih kurang maksimal. Karyawan yang seharusnya mendapatkan tunjangan atau insentif lebih guna meningkatkan loyalitas dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan nya diluar jam operasional. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. 1 Data Insentif Karyawan**

<b>Jenis Karyawan</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah Insentif Yang Diterima (rata-rata/bulan)</b>
Karyawan Tetap	> 10 Tahun	> 7 Juta
	< 10 Tahun	< 6 juta
Karyawan Kontrak	< 5 Tahun	< 5 Juta

Sumber : HRD PT. Citra Setia Pradana, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 diketahui bahwa insentif yang diberikan hanya karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun. Hal tersebut juga diperkuat dengan

hasil wawancara dengan HRD PT. Citra Setia Pradana mengatakan bahwa ketika karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang melebihi jam operasional, karyawan tidak diberikan insentif terhadap jam lembur karyawan. Menurut (Sari, 2022) menyatakan bahwa Loyalitas karyawan bukan hanya loyalitas fisik yang tercermin selama karyawan berada di perusahaan, tetapi juga dalam pikiran, karena loyalitas karyawan adalah keadaan psikologis yang menghubungkan karyawan secara utuh dengan perusahaan nya, seperti gagasan dan komitmen mereka terhadap perusahaan sebaliknya.

Namun kompensasi yang diberikan kepada karyawan bukan hanya dilihat dari insentif yang diberikan perusahaan, tetapi loyalitas karyawan kepada perusahaan yang dilihat dengan masuk dan keluarnya karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 2 Data Turnover Karyawan Periode 2021-2022  
PT.Citra Setia Pradana**

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Tetap Masuk	Jumlah Karyawan Tetap Keluar	Jumlah Karyawan Kontrak	Jumlah Karyawan Kontrak Masuk	Jumlah Karyawan Kontrak Keluar
2021	43	0	5	9	3	4
2022	40	5	2	5	0	3

Sumber : HRD PT.Citra Setia Pradana, 2023.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai data *turnover* bertujuan untuk mengetahui banyak karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan, sehingga dapat dikatakan cukup banyak karyawan mengalami permasalahan pada loyalitas di PT.Citra Setia Pradana. Hal ini, dapat mempengaruhi mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Suatu perusahaan yang tidak berusaha menumbuhkan perasaan loyal para karyawannya maka karyawan akan muncul sikap acuh tak acuh terhadap kemajuan atau kemunduran perusahaan, sebab mereka berpendapat bahwa kemajuan atau kemunduran perusahaan, sebab mereka berpendapat bahwa kemajuan atau kemunduran perusahaan maka nasib mereka kurang lebih akan tetap sama. Loyalitas karyawan yang rendah sangat membahayakan bagi perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan maka harus senantiasa ditingkatkan daya gunanya. Semakin tinggi daya guna karyawan dimungkinkan mereka akan semakin loyal terhadap perusahaan, sebab mereka yang sudah dikembangkan itu nantinya akan menempati posisi-posisi penting dalam perusahaan. Selain itu karyawan yang dikembangkan akan merasa dihargai oleh perusahaan. Penghargaan ini akan menumbuhkan kesetiaan terhadap perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Samuel, 2018), memperoleh kesimpulan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas. Sedangkan berdasarkan penelitian (Marhalinda & Supiandini, 2022) memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas. Berdasarkan hasil analisis (Arifa Febriana<sup>1</sup>, 2022) menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap Loyalitas karyawan

Selanjutnya tentang, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas, oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu pada penelitian (Klaudia et al., 2021) memperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja tidak Berpengaruh Pada Loyalitas.

Sedangkan berdasarkan (Giovanni & Ie, 2022), memperoleh kesimpulan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil dari Analisa dan hipotesis menurut (Sari, 2022) Pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas

Selanjutnya tentang Kompensasi, Loyalitas terhadap Kepuasan Kerja, telah di jelaskan di dalam penelitian terdahulu oleh (Giovanni & Ie, 2022) memperoleh kesimpulan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, sedangkan menurut (Saputra, 2021) Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Sari, 2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable loyalitas

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Citra Setia Pradana”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pada PT.Citra Setia Pradana ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Pada PT.Citra Setia Pradana ?

3. Apakah Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Citra Setia Pradana ?
4. Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Citra Setia Pradana ?
5. Apakah Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pada PT.Citra Setia Pradana ?
6. Apakah Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas, melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Citra Setia Pradana ?
7. Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas, melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Citra Setia Pradana ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas pada PT.Citra Setia Pradana
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas pada PT.Citra Setia Pradana
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Citra Setia Pradana
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Citra Setia Pradana

5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pada PT.Citra Setia Pradana
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas, melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Citra Setia Pradana
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas, melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Citra Setia Pradana

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai salah satu persyaratan penyelesaian tugas akhir Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penulis ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya pada di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), pada masalah yang diteliti yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT.Citra Setia Pradana.

2. Bagi Universitas

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tambahan yang dapat digunakan dalam literatur Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.



### 3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan serta bahan pertimbangan bagi perusahaan terkait dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam pembuatan proposal skripsi ini, penulis menggunakan sistematika penulisan secara sederhana agar dapat mudah dipahami serta dapat memudahkan peneliti dalam menyusunnya. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi, di antaranya :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan proposal skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi landasan teori yang mendasari topic penelitian serta model konseptual penelitian pada umumnya.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi mengenai desain dan tahapan penelitian, jenis data dan pengambilan sampel, metode analisis data serta teknik pengolahan data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan dan menguraikan hasil dari penelitian

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran dari penelitian ini.

