

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Untuk menggerakkan kegiatan di dalam suatu organisasi banyak faktor yang menjadi kunci, salah satu faktor yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia. Baik organisasi bisnis atau perusahaan maupun organisasi non bisnis atau lembaga pemerintahan pasti perlu adanya Sumber Daya Manusia agar organisasi dapat berjalan dengan lancar, sehingga Sumber Daya Manusia atau yang biasa kita kenal sebagai karyawan harus menjadi perhatian penting dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi utamanya dalam perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, maka dari itu setiap perusahaan akan selalu berusaha agar setiap karyawannya bekerja secara maksimal dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut tercapai. Dalam suatu perusahaan setiap karyawan akan mempunyai masalah atau kendala dalam mencapai kinerja yang maksimal bahkan hingga mengundurkan diri.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang akan selalu dihadapi para karyawan ketika bekerja, lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan efek positif kepada karyawan yang berimbas kepada kinerja dan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Begitu pula sebaliknya jika lingkungan tempat bekerja para karyawan tidak nyaman, maka kinerja dan produktivitas kerja karyawan akan mengalami stagnan bahkan penurunan, dan akan berimbas kepada pendapatan perusahaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang akan memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, dimana setiap karyawan dalam suatu organisasi bisnis atau perusahaan akan memiliki perbedaan tugas, pokok dan fungsi serta tanggung jawab yang berbeda-beda, maka dari itu organisasi bisnis atau perusahaan akan memberikan kompensasi yang berbeda pula terhadap setiap karyawannya. Agar setiap karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal, maka setiap organisasi bisnis atau

perusahaan diharapkan dapat pula memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi serta tanggung jawab mereka sebagai karyawan.

Dilihat dari masalah diatas menjadikan suatu perusahaan harus lebih waspada akan loyalitas para karyawannya, dikarenakan jika mereka tidak lagi merasa betah dalam lingkungan kerja yang kurang atau bahkan tidak nyaman dan juga kompensasi yang dianggap kurang sesuai, maka akan memengaruhi tingkat loyalitas karyawan yang akan mengalami penurunan dan berujung pengunduran diri karyawan tersebut.

Karyawan merupakan aset yang harus dijaga oleh perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Djamin (2015) di negara maju, karyawan dan pimpinan perusahaan/instansi dianggap sebagai aset penting, bahkan ada yang menganggap lebih penting dari aset uang dan barang. Karena itu, di negara maju karyawan dan pimpinan perusahaan/instansi mengusahakan perlindungan atas karyawan, memperhatikan upah dan gaji, keselamatan kerja (*occupational safety*), kesehatan kerja (*occupational health*) yang di Indonesia dikenal dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta jaminan sosial.

Karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana pun haruslah diperhatikan dengan baik agar tetap menjadi karyawan yang loyal dan tidak mudah berpindah ke perusahaan lain, maka dari itu pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi yang tepat menjadi salah satu perhatian yang akan diteliti oleh penulis.

PT. Nawakara Arta Kencana adalah merupakan salah satu *sister company* dari Nawakara Group yang berkonsentrasi pada bidang jasa pengawalan dan pengamanan uang dan barang berharga. Perusahaan tersebut memiliki lebih dari 400 karyawan yang tersebar di beberapa kota di Indonesia, tetapi dari keseluruhan karyawan tersebut hanya 50 orang karyawan yang mengurus kegiatan perkantoran dan sebagian besar adalah bagian operasional yang menjalankan langsung kegiatan inti perusahaan tersebut.

Karyawan PT. Nawakara Arta Kencana yang mengurus kegiatan perkantoran tersebut yang hanya memiliki 50 orang karyawan saja, mereka mempunyai tingkat loyalitas yang bisa dianggap baik. Hal tersebut didukung dari jumlah karyawan yang keluar atau *resign* yang didapatkan dari PT. Nawakara Arta Kencana dalam

kurun waktu 4 tahun terakhir yang dimulai dari 2015 hingga 2018. Tabel 1.1 dibawah menunjukkan seberapa banyak karyawan yang keluar atau *resign* dari PT. Nawakara Arta Kencana.

Tabel 1.1 Data keluar atau *resign* karyawan PT. Nawakara Arta Kencana

| No. | Tahun | Jumlah Karyawan<br>Keluar atau <i>Resign</i> | Persentase Jumlah Karyawan<br>Keluar atau <i>Resign</i> |
|-----|-------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1   | 2015  | 6 Orang                                      | 12 %                                                    |
| 2   | 2016  | 4 Orang                                      | 8 %                                                     |
| 3   | 2017  | 6 Orang                                      | 12 %                                                    |
| 4   | 2018  | 3 Orang                                      | 6 %                                                     |

Sumber: Divisi *Human Resources Development* PT. Nawakara Arta Kencana

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang keluar atau *resign* dalam setahun paling banyak terjadi pada tahun 2015 dan 2017 yaitu sebanyak 6 orang karyawan atau dapat disebut dalam persentase sebesar 12 % dari karyawan yang berkegiatan kantor sebanyak 50 orang karyawan. Data diatas juga menyimpulkan bahwa para karyawan yang tidak keluar atau *resign* sebesar 80 % lebih mempunyai loyalitas yang baik dan tidak mudah keluar atau *resign* dari PT. Nawakara Arta Kencana.

Dalam perusahaan tersebut memiliki lingkungan kerja yang dapat dikatakan melelahkan bagi setiap karyawannya, hal itu lebih diperuntukan kepada karyawan yang bekerja di ruangan yang berada di lantai 2 (dua) hingga 4 (empat) karena gedung tersebut tidak tersedia lift dan hanya mengandalkan tangga untuk naik turunnya, belum lagi setiap karyawan harus lah melalui lantai *basement* untuk pertama-tama melakukan absen dengan pindai sidik jari.

Lingkungan tempat kerja karyawan PT. Nawakara Arta Kencana berbeda satu divisi dengan divisi lainnya. Ruangan karyawan divisi *Human Resources Development* sangat terbatas, tidak banyak ruang *space* atau bisa dikatakan sempit tetapi tidak ada polusi udara (asap rokok). Berbanding terbalik dengan ruangan karyawan divisi *Human Resources Development*, divisi lainnya dapat dikatakan

lebih luas tetapi lebih banyak perokok aktif dalam ruangan yang menjadikan tingginya polusi udara (asap rokok).

Loyalitas karyawan juga didukung dengan bagaimana perusahaan memberikan imbal jasa kepada karyawannya, dalam hal ini kompensasi berupa gaji pokok dan tunjangan-tunjangan. Seorang karyawan pasti mempunyai kebutuhan mereka masing-masing, maka dari itu seorang karyawan pasti mempertimbangkan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap dirinya. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Nawakara Arta Kencana kepada karyawannya memang sudah mengikuti peraturan pemerintah tentang Upah Minimum Provinsi tetapi karena hal itu juga menjadikan kelebihan sekaligus kekurangan. Dikatakan kelebihan dikarenakan karyawan pasti mendapat kompensasi yang sesuai Upah Minimum Provinsi, tetapi disisi lain kekurangan hal tersebut adalah untuk memperkerjakan seorang karyawan perusahaan cukup menyediakan kompensasi yang sesuai Upah Minimum Provinsi.

Karyawan PT. Nawakara Arta Kencana memiliki tingkat loyalitas yang dapat dikatakan baik, hal itu tercermin pada data dibawah ini.

Tabel 1.2 Data masa kerja karyawan PT. Nawakara Arta Kencana

| No. | Masa Kerja     | Jumlah Karyawan |
|-----|----------------|-----------------|
| 1   | $\leq 1$ tahun | 10 orang        |
| 2   | 2 – 3 tahun    | 15 orang        |
| 3   | 4 – 5 tahun    | 9 orang         |
| 4   | > 6 tahun      | 16 orang        |

Sumber: Divisi *Human Resources Development* PT. Nawakara Arta Kencana

Dari data diatas memperlihatkan karyawan yang bekerja kurang dari atau sampai dengan 1 (satu) tahun hanya berjumlah 10 orang karyawan yang berarti bahwa para karyawan PT. Nawakara Arta Kencana memiliki loyalitas yang baik karena karyawan lain yang berjumlah 40 orang memilih untuk tetap bertahan pada perusahaan dan bahkan 16 orang diantaranya bertahan dan betah bekerja hingga lebih dari 6 tahun.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Dengan adanya perumusan masalah yang jelas, maka dapat ditetapkan tujuan dibuatnya penulisan ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang didapatkan dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penulisan ini bisa membantu pihak manajemen perusahaan dalam menyikapi masalah lingkungan kerja dan kompensasi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawannya.

##### **2. Bagi Universitas**

Dapat menambah kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lain khususnya pada fakultas ekonomi dan sebagai informasi bahan pembanding bagi penulisan lain serta memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

##### **3. Bagi Penulis**

Dengan penulisan ini, maka penulis melatih untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan tentang lingkungan kerja, kompensasi dan loyalitas karyawan.

#### **1.5. Batasan Masalah**

Untuk membatasi ruang lingkup penulisan, maka penulis perlu menentukan pembatasan masalah dengan tujuan agar masalah yang diteliti lebih terfokus dan tepat pada sasaran.

Disamping itu, adanya keterbatasan waktu yang dimiliki, maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan ini terfokus pada “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana”.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang literatur yang mendasari topik penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian.