

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal di PT EDS Manufacturing Indonesia. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kepuasan akan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja, Handoko dalam (Hudiyani et al., 2019)

Tabel 1. 1 Data TO Line C A09 Sienta

Data Turn Over Karyawan PEMI Line Conveyor A09 Sienta

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar Line	Persentasi Perputaran
1	Januari	70	6	9%
2	Februari	70	7	10%
3	Maret	70	10	14%
4	April	70	8	11%
5	Mei	70	7	10%
6	Juni	70	7	10%
7	Juli	70	9	13%
8	Agustus	70	4	6%
9	September	70	3	4%
10	Oktober	70	9	13%
11	November	70	11	16%
12	Desember	70	6	9%
	Jumlah	840	87	
	Rata - rata	70	7,25	10%

Sumber : PEMI

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2022, total terdapat karyawan yang mengundurkan diri pada PT EDS Manufacturing Indonesia (PEMI) sebesar 87 kali karyawan mengundurkan diri. Persentase karyawan yang mengundurkan diri dapat mengukur loyalitas karyawan. Rata – rata karyawan yang mengundurkan diri berkisar 10 persen setiap bulan. Alasan dari pengunduran diri karyawan beragam, mulai dari lingkungan kerja yang kurang kondusif, stress kerja yang kurang sesuai dengan kompensasi yang diberikan. Fenomena ini merupakan salah satu penyebab masalah karyawan tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Sikap tidak loyal karyawan dapat disebabkan karena masalah pemberian kompensasi, tidak adanya kepuasan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja serta pekerjaan yang tidak sesuai seperti yang dikemukakan oleh (Hudiyani et al., 2019)

Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor- faktor yang mungkin menjadi penyebabnya. Menurut Malayu pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah (Sebayang & Nurhaida, 2022)

Adanya ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia (karyawan) dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, sistem,

proses dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2017). Oleh karena itu sangat perlu adanya perhatian khusus dalam kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting pada masa sekarang ini, karena apabila kesejahteraan rendah akan muncul akibat-akibat seperti banyak demonstrasi dan aksi mogok kerja. Kesejahteraan ini mampu diatasi dengan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.

Kepuasan kerja ini merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Fairuzie et al., 2022). Sejalan dengan (Azhar et al., 2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya. Tujuan dan manfaat pemberian kompensasi menurut (Heryati, 2016) yaitu untuk mempertahankan karyawan dan membuat karyawan memiliki rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa perlunya perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan beban kerja karyawan, yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan loyalitas terhadap unit kerjanya sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Penulis tertarik untuk meneliti mengenai loyalitas karyawan di perusahaan PT. EDS Manufacturing Indonesia (PEMI), karena melihat fenomena diatas dan di sekitarnya dimana terdapat orang – orang yang berdedikasi pada perusahaan tempat mereka bekerja, dan bekerja secara maksimal serta memiliki loyalitas yang tinggi namun setelah sekian lama bekerja memilih untuk resign. Berdasarkan permasalahan diatas maka judul yang diangkat oleh penulis adalah “PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT EDS MANUFACTURING INDONESIA (PEMI)”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT EDS Manufacturing Indonesia (PEMI) ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT EDS Manufacturing Indonesia (PEMI) ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT EDS Manufacturing Indonesia (PEMI)?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT EDS Manufacturing Indonesia (PEMI)?
5. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan di PT EDS Manufacturing Indonesia (PEMI) ?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan di mediasi kepuasan kerja ?

7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan di mediasi kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT EDS Manufacturing Indonesia (PEMI)
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT EDS Manufacturing Indonesia (PEMI)
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT EDS Manufacturing Indonesia (PEMI)
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT EDS Manufacturing Indonesia (PEMI)
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT EDS Manufacturing Indonesia (PEMI)
6. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan di mediasi kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan di mediasi kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT EDS Manufacturing Indonesia (PEMI)

2. Manfaat Praktis :

Dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan di PT. EDS Manufacturing Indonesia (PEMI) dalam rangka untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di suatu perusahaan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II menjelaskan literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan kerangka pemikiran penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III mencakup tentang desain penelitian, tahapan penelitian operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengambilan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV menganalisa profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab penutup berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

