

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Di setiap perusahaan unsur manusia atau tenaga kerja merupakan tenaga penggerak utama jalannya aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Perkembangan perekonomian yang semakin pesat mengharuskan setiap perusahaan untuk mampu mengelola dan mengatur sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien. Menurut Afandi (2018,3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian ini perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat agar karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kontribusi yang dibutuhkan perusahaan dari karyawan tentu tidak hanya berupa kontribusi tenaga saja, melainkan rasa setia karyawan terhadap perusahaan. Rasa setia ini merupakan sebuah loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Menurut Kasmir (2016,192) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik. Dampak jangka panjang dari kesetiaan pegawai adalah keberhasilan.

Pegawai yang loyal akan menunjukkan kecintaannya dengan bekerja secara totalitas (Harras,dkk 2020:50). Oleh karena itu, perusahaan perlu memikirkan kebutuhan apa saja yang harus di penuhi oleh perusahaan untuk karyawan demi mencapai kepuasan yang diharapkan akan menumbuhkan loyalitas karyawan. Menurut Kasmir (2016,75) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Robbins menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin kecil pula kepuasan kerja pegawai tersebut, yang tentunya akan mempengaruhi tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Busro,2020:101).

Apabila perusahaan sudah mendapatkan loyalitas dari karyawannya, maka sepatutnya perusahaan memberikan timbal balik yang baik yaitu berupa kompensasi yang cukup membuat karyawan merasa puas. Sehingga kepuasan yang didapatkan karyawan dapat menimbulkan rasa cinta pada pekerjaan dan perusahaan. Menurut Kasmir (2016,233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Ketika kompensasi diberikan, terasa semua lelah terbayar oleh perasaan puas, senang dan bahagia (Harras, dkk 2020:129). Karyawan yang senang dalam

menjalankan pekerjaan secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang mereka kerjakan.

PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja adalah perusahaan penjualan retail yang bergerak di bidang otomotif dan service, yang memiliki 49 karyawan. Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja diharapkan untuk dapat bekerja secara maksimal untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Untuk dapat bekerja secara maksimal karyawan harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan tersebut. Menurut Harras,dkk (2020,53) mengukur loyalitas kerja dapat menggunakan beberapa indikator diantaranya adalah tingkat kepatuhan, dan tingkat kinerja (hasil kerja). Berdasarkan prasurvey melalui penyebaran kuesioner data terlampir terdapat permasalahan mengenai loyalitas kerja pada PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja. Hal tersebut dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling kecil yang terdapat di indikator tingkat kinerja sebesar 3,31 yang menyebutkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja di PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja masih belum maksimal, hal ini terlihat bahwa ada beberapa karyawan yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan beberapa kali tidak mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Indikator loyalitas kerja selain tingkat kinerja adalah tingkat kepatuhan. Dibuktikan dengan adanya hasil rata-rata yang paling kecil yaitu sebesar yaitu sebesar 3,33 yang menyebutkan bahwa karyawan selalu mengikuti aturan dan tata tertib perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa masih

banyak karyawan yang kurang taat terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan, seperti karyawan sering datang terlambat pada saat bekerja. Berikut ini adalah rekapitulasi data keterlambatan karyawan PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja periode Januari-Oktober 2022.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Keterlambatan Karyawan PT. Astra Internasional
Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja
Periode Januari-Oktober 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Banyaknya Karyawan Yang terlambat
Januari	49	12 orang
Februari	49	10 orang
Maret	49	12 orang
April	49	10 orang
Mei	49	9 orang
Juni	49	7 orang
Juli	49	4 orang
Agustus	49	7 orang
September	49	8 orang
Oktober	49	9 orang
Total		88 orang

Sumber : Auto 2000 Cabang Baturaja, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepatuhan yang rendah. Hal ini karena kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Berdasarkan prasurvey melalui penyebaran kuesioner data terlampir terdapat permasalahan mengenai pemberian kompensasi pada PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja. Beberapa karyawan merasa kompensasi yang diterima oleh karyawan diluar jam kerja masih kurang maksimal, terlihat dari hasil rata-rata yang paling kecil yang terdapat di indikator

kelayakan, yaitu sebesar 3,24 yang menyebutkan bahwa bayaran kompensasi yang diberikan perusahaan diluar jam kerja sudah layak sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan masih belum maksimal dalam memberikan kompensasi kepada karyawan yang bekerja lembur. Permasalahan kedua dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling kecil yang terdapat di indikator keadilan, yaitu sebesar 3,29 yang menyebutkan setiap karyawan telah menerima kompensasi yang sama seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan insentif sesuai dengan jabatannya. Sebagian karyawan belum menerima jenis kompensasi yang sama seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan insentif sesuai dengan jabatannya. Sehingga simpulkan bahwa perusahaan masih belum adil memberikan kompensasi sesuai dengan jabatannya. Adanya perbedaan jenis kompensasi yang telah diberikan perusahaan berdasarkan posisi jabatan karyawan, membuat persaingan antara sesama karyawan semakin tinggi, dan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi inilah yang akan mengakibatkan menurunnya loyalitas karyawan. Hal tersebut berdampak pada kegiatan perusahaan yang kurang optimal.

Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa perlunya perusahaan memperhatikan kompensasi, untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan agar karyawan mampu memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Internasional Tbk (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah **“Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Internasional Tbk (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja”**.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Internasional Tbk (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja”**.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Penelitian dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk memperluas ilmu pengetahuan, serta dapat digunakan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa di masa akan datang.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan memberikan kompensasi yang layak agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan.