

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG MASALAH**

Dalam setiap melaksanakan kegiatan kerja setiap perusahaan tidak akan terlepas dari sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap dan perilaku karyawan juga mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan. Sumber daya manusia (*Human Resource*) pastinya memiliki peran yang sangat penting karena dijadikan penentu pencapaian perusahaan dan kinerja yang baik dalam suatu organisasi juga sebagai pemegang kendali, perencana, dan sebagai pelaku utama yang selalu berperan aktif guna mencapai tujuan perusahaan. Agar setiap kegiatan manajemen yang diadakan perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan agar memperoleh hasil dan kinerja yang maksimal, dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Loyalitas merupakan kesetiaan atau kepatuhan seorang, sekelompok karyawan terhadap suatu perusahaan. Yang dimana loyalitas karyawan menunjukkan kualitas karyawan tersebut selama berada di tempat kerja. Rasimin (2016) dalam Triani, Z. P, *et all.* menjelaskan loyalitas adalah bentuk pengabdian, adanya trust atau rasa percaya, seorang individu setia pada perusahaan maupun organisasi dengan penuh tanggung jawab dan dalam kesehariannya memiliki perilaku yang baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya : gaji atau upah yang diberikan perusahaan (kompensasi), lingkungan kerja (nyaman atau tidak), penghargaan kerja oleh perusahaan kepada karyawan, dan kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu atau masing-masing karyawan. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya Susanto (2010) dalam Purba, B. K. (2017) Loyalitas karyawan sangatlah penting, hal tersebut untuk mendukung karyawan bisa memiliki hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, karyawan satu

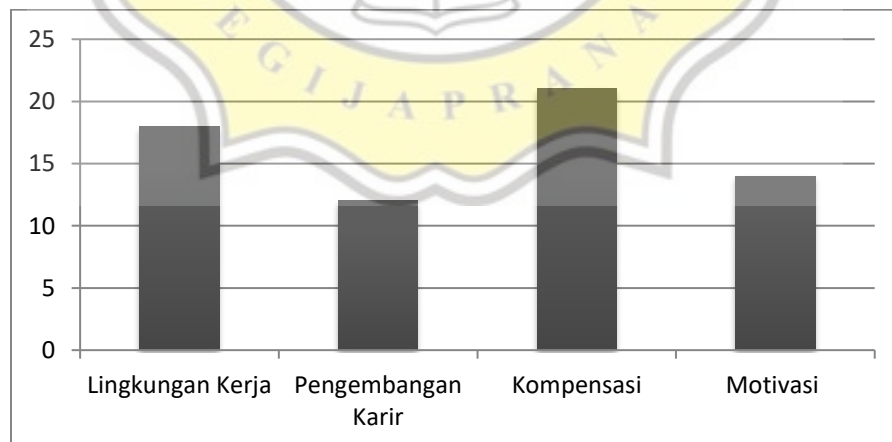
dengan yang lain, agar mendukung kinerja karyawan di perusahaan agar lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Sinar Sarana Agung merupakan perusahaan distributor besi berstandar SNI yang sudah berdiri sejak tahun 1997. Perusahaan ini tetap memberikan (kompensasi) upah atau gaji secara utuh, tidak merumahkan karyawan dan tetap memberikan fasilitas dan tunjangan seperti; mobil inventaris, bpjs kesehatan dan bpjs ketenagakerjaan pada seluruh karyawannya. Faktor yang membuat PT. Sinar Sarana Agung tetap mempertahankan hal tersebut karena perusahaan merasa puas dengan kinerja yang diberikan oleh para karyawannya, terutama untuk para karyawan yang memberikan kinerja baik dan loyal kepada perusahaan akan mendapatkan fasilitas dari PT. Sinar Sarana Agung. Selain itu lingkungan kerja di perusahaan juga nyaman dan mendukung, baik itu dari luas tempat kerja, penerangan ruangan yang cukup, dan tetap kondusif, rekan kerja ramah dan fasilitas yang diberikan lengkap untuk membantu setiap kegiatan karyawannya.

Untuk mengetahui alasan mengapa karyawan di PT.Sinar Sarana Agung nyaman bekerja, penulis telah melakukan pra survey. Berikut hasil pra survey yang telah dilakukan penulis.

Gambar 1.1

#### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT. Sinar Sarana Agung



Sumber: Pra-survey 2020 yang di olah

Berdasarkan hasil pra-survey kepada 23 orang karyawan diketahui bahwa terdapat dua faktor utama yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh setiap karyawan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan untuk kerja atau pengabdian karyawan kepada mereka Notoatmodjo (2009:142) dalam Darmawati, T. (2014). Dengan adanya kompensasi dapat membentuk sebuah hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan (atasan dengan bawahan). Oleh karena itu, pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diupayakan dengan baik, dan sesuai dengan hasil kinerja karyawan tersebut atau kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan dipertimbangkan secara adil sehingga dapat diterima oleh karyawan serta perusahaan. Selain faktor kompensasi, terdapat faktor lingkungan kerja juga yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Supardi dalam Subroto (2005:23) dalam Sari, N. (2015) megemukakan lingkungan kerja merupakan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja baik secara fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan yang senang, nyaman, aman, tenang dan betah dalam bekerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan sangat berpengaruh terhadap para karyawan dalam pekerjaannya sehingga lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam era covid-19 ini banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Dengan berkembangnya covid-19 banyak perusahaan memberikan upah atau gaji lebih rendah dari biasanya kepada para pekerja. Selain itu didapati lingkungan kerja yang tidak menerapkan protokol kesehatan ketat, sehingga mengurangi kenyamanan karyawan saat bekerja. Pada tahun 2020 prioritas utama pemerintah ialah menjaga kestabilan perekonomian yang semakin menurun akibat adanya pandemi covid-19. Menurut Bapak Jokowi, Indonesia tidak bisa hanya dengan mengandalkan Sumber Daya Alam yang ada pada saat ini, sehingga beliau lebih mengutamakan SDM (Sumber Daya Manusia), agar setiap SDM yang ada dapat bertahan dalam pekerjaannya meskipun dalam masa pandemi covid19 . Namun PT. Sinar Sarana Agung masih bisa mempertahankan perusahaannya, sehingga para karyawan dalam masa pandemi juga masih bisa bekerja di perusahaan tersebut.

Hingga saat ini karyawan PT. Sinar Sarana Agung masih bertahan di perusahaan, dan kegiatan berjalan seperti biasanya seperti dahulu sebelum ada covid-19. Berdasarkan uraian diatas peneliti melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. SINAR SARANA AGUNG DALAM MASA PANDEMI COVID-19”

## **1.2. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan oleh peneliti, maka peneliti mengajukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan PT.Sinar Sarana Agung dalam masa pandemi covid19?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinar Sarana Agung dalam masa pandemi covid19 ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sinar Sarana Agung dalam masa pandemi covid19?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinar Sarana Agung dalam masa pandemi covid19 ?

## **1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **TUJUAN :**

1. Mengetahui persepsi karyawan terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan pada PT. Sinar Sarana Agung dalam masa pandemi covid19.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan padap PT. Sinar Sarana Agung dalam masa pandemi covid19.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sinar Sarana Agung dalam masa pandemi covid19.

4. Mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinar Sarana Agung dalam masa pandemi covid19.

#### **MANFAAT PENELITIAN**

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis:

- 1) Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi perusahaan dalam menghadapi loyalitas karyawan di era pandemi covid19 ini dan kinerja karyawan supaya menjadi lebih baik, serta membantu manajer dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja perusahaan.

- 2) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan sehingga dapat memperluas wawasan mahasiswa yang akan melakukan penelitian lanjutan mengenai loyalitas karyawan Bagi Peneliti Selanjutnya.

- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat menambah informasi baru bagi peneliti selanjutnya.