

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada era perkembangan zaman yang semakin pesat ini persaingan dalam banyak hal semakin ketat termasuk persaingan dalam bisnis. Banyak perusahaan-perusahaan yang semakin berkembang ada juga perusahaan yang sudah tutup karena kalah dalam persaingan. Menurut (Mangkunegaran, 2013) manajemen sumberdaya adalah suatu pengkoordinasian, peorganisasian, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan memisahkan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu yang berperan penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang banyak terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan keberlangsungan hidup perusahaan. Dengan ini, perlu karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan maupun pimpinan (Wibisana, 2016)

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang ditunjukkan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi dengan kesadaran, tekad serta kesanggupan yang ditunjukkan dengan tingkah laku dan sikap dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Pada perusahaan loyalitas karyawan dapat dilihat dengan tingkah laku individu karyawan. Cerminan tingkah laku positif karyawan biasa ditunjukkan dengan kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu yang dapat memberikan rasa nyaman terhadap karyawan sehingga karyawan loyal terhadap perusahaan tersebut (Umi Yuliana, 2022).

Pada diri karyawan yang sedang bekerja memerlukan situasi yang kondusif agar pekerjaan yang dilakukan bisa efisien. Untuk itu, karyawan akan nyaman

jika lingkungan kerja optimal. Menurut (Nitisemito, 2012) Lingkungan kerja adalah segala situasi yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan. Hal tersebut perlu diperhatikan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap loyalitas karyawan (Swadarma & Netra, 2020)

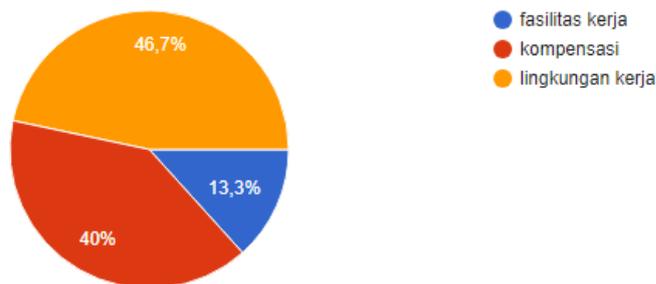
Kompensasi merupakan bentuk imbalan hasil balas jasa terhadap karyawan oleh perusahaan. hal ini sejalan dengan pernyataan (Dessler, 2009) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah oleh perusahaan terhadap karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka. Selain memberikan upah ataupun bonus yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, kompensasi juga sebagai alat memotivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Menurut (Pratama & Thoyob, 2023) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan dalam bekerja, stabilitas karyawan, disiplin, dan mengikuti peraturan pemerintah. Oleh sebab itu, kompensasi merupakan komponen penting dalam perusahaan karena bersinggungan langsung dengan karyawan dalam hal penguatan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan juga dapat berkaitan dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan (Agmasari & Septyarini, 2022).

Dari penelitian terdahulu yang ditemukan oleh peneliti, terdapat inkonsisten signifikan dan tidak signifikan terhadap penelitian tersebut. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada gerai Mie Gacoan cabang kota Probolinggo. Penelitian terdahulu menurut (Putra & Sriathi, 2018), (Waskito & Sari, 2022) dan (Umi Yuliana, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan menurut penelitian (Pratama & Thoyob, 2023) lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Ada perbedaan terhadap pendapat mengenai penelitian pada variabel lingkungan

kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. menurut (Yoyo & Anugrah, 2021) menunjukkan penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pekerjaan. Begitu juga dengan penelitian dari (Rianti et al., 2022) kompensasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada gerai Mie Gacoan cabang Kota Probolinggo. Di bawah anak perusahaan PT Pesta Pora Abadi yang bergerak di bidang kuliner dan berfokus pada menu mie pedas. Mie gacoan sukses membuka banyak gerai di berbagai kota di Indonesia salah satunya cabang mie Gacoan di kota Probolinggo. Pada cabang ini terdapat 65 karyawan yang bekerja didalamnya dengan waktu kerja yang bergantian dalam sehari.

Gambar 1. 1 Data Penunjang Variabel



Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan diagram hasil pra survei yang dilakukan bertujuan untuk melihat variabel yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dari 15 karyawan yang sudah bekerja lebih dari setahun. Menurut (soegandhi, 2013) terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas yaitu fasilitas kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Faktor yang paling sering dipilih karyawan adalah lingkungan kerja sebanyak 46,7% serta, kompensasi sebanyak 40%, Sedangkan, fasilitas kerja paling tidak dipilih karyawan hanya sebesar 13,3%. Dari data tersebut peneliti mengambil lingkungan kerja dan kompensasi yang

dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di Mie Gacoan cabang kota Probolinggo.

karyawan dituntut memberikan pelayanan yang efisien dalam menyiapkan orderan. Menurut manajer cabang mie Gacoan kota Probolinggo, Pelayanan yang cepat dan tepat menunjukkan citra baik bagi perusahaan yang juga salah satu tujuan dari perusahaan. salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan sebagai aspek meningkatkan loyalitas karyawan.

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan karyawan tahun 2023

Bulan	Jumlah karyawan Terlambat
Jan	3
Feb	2
Mar	4
Apr	5
Mei	2
Jun	4
Jul	2
Agu	3
Sep	2
Okt	3
Nov	2
Des	3
Total	35

Sumber: Data sekunder

Data yang penulis peroleh ada 35 keterlambatan karyawan pada data tahun 2023. Pada data tersebut setiap bulannya terdapat kasus terlambat setidaknya paling sedikit 2 kasus keterlambatan. Salah satu indikator loyalitas karyawan

yaitu ketaatan pada aturan perusahaan (Gouzali, 2010). Oleh karena perusahaan mengalami ketidakstabilan internal perusahaan yang berdampak pada pelayanan karena karyawan belum mampu taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan, hal ini terjadi karena karyawan tidak sesuai gajinya dengan kebutuhan karyawan sehingga karyawan mencari pekerjaan sampingan lainnya. Maka Dapat dikatakan loyalitas karyawan pada Mie Gacoan cabang kota Probolinggo berkaitan dengan kondisi kerja dan gaji yang diterima belum mampu memenuhi keinginan karyawan.

Penurunan loyalitas pada karyawan bisa terjadi oleh beberapa masalah yang terjadi di sekitar lingkungan kerja mereka. Kondisi tempat mereka bekerja seperti sirkulasi udara di suatu ruangan perlu diperhatikan. Selain itu, hubungan antar karyawan dan kerjasama antar karyawan merupakan kondisi non fisik yang juga perlu diperhatikan perusahaan. peneliti telah melakukan pra-survei terhadap 25 karyawan di Gacoan cabang Kota Probolinggo. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada aspek lingkungan kerja non-fisik yang membuat para karyawan merasa kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor utama yang paling banyak dikeluhkan adalah kurangnya kerja sama antar karyawan dan hubungan sesama karyawan kurang harmonis. Kondisi ini menjadi perhatian penting karena lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berdampak negatif pada loyalitas karyawan.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor kompensasi yang juga akan berdampak pada loyalitas karyawan. Dalam kompensasi terdapat beberapa komponen indikator yaitu gaji pokok, tunjangan, dan bonus/insentif. Peneliti menemukan pada pra riset yang dibuat dengan 25 karyawan yang diteliti menunjukkan bahwa ada kekurangan perusahaan dalam memberikan gaji karyawan. Kompensasi yang diberikan pada mie Gacoan cabang kota Probolinggo bukan hanya gaji pokok tetapi ada juga tunjangan kesehatan dan bonus jika mengambil *over time*. Menurut beberapa karyawan gaji pokok yang diberikan belum mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Selain itu upah yang diberikan dibawah UMP (Upah minimum Pekerja). Sedangkan,

hanya tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dan itu juga termasuk potongan dari gaji pokok selama satu bulan. Hal ini yang membuat kompensasi belum optimal sebagai pengaruh loyalitas pada karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut mendapatkan permasalahan yang berdampak pada loyalitas karyawan. Hal ini menyebabkan penurunan kualitas karyawan dan lambatnya pencapaian tujuan perusahaan. dikarenakan tanpa adanya loyalitas karyawan, standar karyawan akan menurun dan perkembangan perusahaan bisa terhambat. Berdasarkan permasalahan yang ada dan adanya *research* gap, maka penulis tertarik melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana loyalitas, Lingkungan kerja dan kompensasi karyawan di Mie Gacoan cabang kota Probolinggo
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
4. Dari variabel lingkungan kerja dan kompensasi manakah yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis loyalitas karyawan, Lingkungan kerja dan kompensasi karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis, manfaat teoritis dapat memberikan pengembangan teori pembelajaran secara jangka panjang sedangkan manfaat praktis adalah memberikan dampak langsung kepada teori pembelajaran. Berikut merupakan manfaat teoritis dan praktis dari penelitian ini:

a) Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap literatur akademis dalam bidang manajemen sumberdaya manusia dengan menyediakan bukti empiris tentang pengaruh Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

b) Praktis

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang baik bagi perusahaan untuk membantu mengembangkan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan menjaga lingkungan kerja yang baik dan sistem kompensasi yang memadai.