

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Loyalitas karyawan merupakan hal penting dalam menjaga stabilitas kinerja organisasi. Loyalitas karyawan ditandai dengan tidak adanya keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Menjaga karyawan agar tetap loyal merupakan strategi manajemen sumber daya manusia agar terjaganya hubungan antar karyawan dan perusahaan tetap baik. Karyawan yang loyal merupakan aset perusahaan karena mereka sudah dapat beradaptasi dengan perusahaan, berbeda apabila sering terjadi pergantian karyawan maka memerlukan adaptasi ulang.

Loyalitas dapat diartikan sebagai keterikatan antara karyawan dan perusahaan. Keterikatan yang menandai hubungan psikologis antara karyawan dan perusahaan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja di perusahaan (Wan, 2012). Loyalitas mempengaruhi kelangsungan organisasi yang dipengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini dapat dilihat bagaimana komitmen organisasi tetap dalam lajur yang tepat dengan tetap menjaga loyalitas karyawannya (Khuong & Tien, 2013).

Loyalitas ditandai dicerminkan sebagai pengabdian terhadap perusahaan. Semakin lama pengabdian karyawan terhadap perusahaan maka dapat dilihat bahwa karyawan loyal terhadap perusahaan (Iqbal, Tufail, & Lodhi, 2015). Loyalitas secara psikologis ditandai dengan terhubungnya secara emosional antara karyawan tersebut dan perusahaan. Terhubung secara emosional antara perusahaan

dan karyawan disebabkan karena perlakuan dari perusahaan (Murali, Poddar, & Seema, 2017).

Loyalitas mengacu kepada karyawan yang berkomitmen terhadap kesuksesan organisasi. Komitmen karyawan terhadap perusahaan merupakan keyakinan bahwa bekerja di perusahaan tersebut merupakan pilihan terbaik (Preko & Adjetey, 2013). Tidak adanya komitmen terhadap perusahaan merupakan pertanda karyawan tidak loyal. Loyalitas penting guna mencegah pemborosan sumber daya manusia yang disebabkan kepergian karyawan (Nasiri, Najafbagy, & Nasiripour, 2015).

Lingkungan kerja merupakan situasi tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman penting agar menciptakan situasi karyawan produktif dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan karyawan kerasan dalam bekerja di suatu tempat. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung pada pekerjaan akan menyebabkan naiknya tingkat stres sehingga menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan cenderung akan meninggalkan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik akan mengoptimalkan kinerja karyawan. Apabila karyawan tidak ada dukungan dari lingkungan kerjanya maka kecenderungan pekerjaan tidak efisien (Pulawan, Jaminyasa, Indiani, & Amerta, 2019). Lingkungan kerja berkaitan tempat fisik dari perusahaan. Bukan hanya fisik dari perusahaan tempat bekerja tetapi juga dapat berhubungan dengan manusia atau hubungan dengan pekerja yang ada di perusahaan (Tio, 2014).

Tantangan dari perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan umpan balik karyawan terhadap pekerjaannya (Kullab & Kassim, 2017). Lingkungan kerja yang nyaman merupakan tantangan bagi perusahaan guna mendukung aktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik didukung desain tempat yang nyaman (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015).

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan cerminan perusahaan dalam hal kepedulian terhadap karyawan. Salah satunya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Muzailani, Fathoni, & Hasiholan, 2019). Kondisi lingkungan kerja juga menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja selama ditempat kerja. Apabila ada jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan lingkungan aman dan nyaman (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kesan rasa aman bagi karyawan (Hartanti, 2019).

Kompensasi karyawan diberikan setelah karyawan telah menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai yang ditanggungjawabkan kepadanya. Kompensasi dapat meningkatkan dedikasi karyawan dalam bekerja sehingga loyalitasnya tinggi. Kompensasi terbukti efektif mengubah perilaku karyawan agar giat bekerja. Kompensasi karyawan diberikan atas partisipasi karyawan dalam bekerja sehingga insentif harus tepat sasaran dan penuh kehati-hatian (Faulkner, Dale, & Lau, 2019).

Kompensasi dapat berupa langsung atau tidak langsung. Kompensasi merupakan bukti perhatian perusahaan terhadap karyawannya (Idowu, Soyebó, & Adeoye, 2019). Kompensasi sendiri merupakan apa saja yang diterima oleh karyawan baik berupa gaji maupun fasilitas penunjang lainnya. Pendapatan

tambahan ini didapat apabila karyawan memberi kontribusi lebih pada perusahaan (Jufrizen & Pulungan, 2017).

Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional karyawan terhadap pekerjaannya dan apa yang dihasilkan. Kondisi dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya akan menghasilkan perasaan senang atau tidak. Persepsi senang atau tidaknya itulah menjadikan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya (Marič, Ferjan, Dimovski, & Černe, 2011). Kepuasan kerja berguna sebagai peningkatan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah (Frempong, Agbenyo, & Darko, 2018). Peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Thanos, Pangemanan, & Rumokoy, 2015).

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Usaha Dagang (UD) Pelita Indah, Kabupaten Sumenep. Penelitian ini akan sangat berguna dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah unit usaha berorientasi bisnis yang cukup berkembang. Faktor lingkungan kerja dan pemberian kompensasi faktor penting agar karyawan tetap tinggal di perusahaan dan tidak beralih ke unit usaha lain sehingga sirkulasi bisnis tetap berjalan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Frempong, Agbenyo, & Darko (2018) menunjukkan loyalitas didukung oleh kepuasan kerja karyawan.

Urgensi dan kebaharuan dari penelitian ini adalah belum adanya kajian mendalam mengenai strategi meningkatkan loyalitas karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya Usaha Dagang (UD) yang bergerak di dua bidang yaitu material dan pembudidayaan udang. Hal ini menarik untuk dibahas karena UD ini

merupakan usaha dagang yang terbesar dan mampu melebarkan usahanya sampai ke luar Sumenep. Sedangkan untuk penelitian yang bergerak dibidang perikanan menunjukkan apabila karyawan kurang diberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya, mereka cenderung akan memilih bekerja mandiri (Wan, 2012). Bekerja mandiri dalam artian mereka akan keluar dan lebih memilih bekerja sendiri.

Usaha Dagang (UD) Pelita Indah Kabupaten Sumenep bergerak di bidang penjualan material bangunan serta pembudidayaan udang. Kebutuhan material bangunan guna mendukung pembangunan di Kabupaten Sumenep khususnya. Menjamurnya penjualan *property* di kabupaten Sumenep merupakan lahan basah yang digunakan untuk mengsucceskan pemasaran produk. Selain material bangunan juga kekayaan hasil budidaya udang juga menjadi prospek bagus dimana Sumenep memiliki petis udang yang memiliki citarasa yang unggul.

Gambaran kondisi pada karyawan UD. Pelita Indah menunjukkan sering terjadinya keluhan serta ekspresi ketidakpuasan terhadap manajemen puncak. Hal ini terlihat dari beberapa dialog serta alasan yang dikeluarkan beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan, menyatakan keinginan akan kompensasi yang lebih baik dan lingkungan kerja yang nyaman. Kondisi loyalitas yang muncul dapat dilihat dari sikap karyawan yang memilih keluar dari perusahaan yang disebabkan ketidakpuasan terhadap hal-hal yang kaitannya dengan finansial seperti insentif dan sebagainya, juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dapat berupa infrastruktur penunjang pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan Agbozo, Owusu, Hoedoafia, & Atakorah (2017) itu perlunya ada penelitian yang meneliti

tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan.

Penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi diteliti oleh Ikhran, Sudjatno, & Armanu, (2017); Musriha, (2013) yang menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan dan loyalitas. Ketika ada karyawan yang meninggalkan perusahaan maka perlu dianalisis lingkungan kerjanya dan bagaimana perusahaan memberi kompensasi. Ketika lingkungan kerja menunjang serta kompensasi yang diberikan sesuai maka seharusnya loyalitas karyawan akan terjaga.

Berdasarkan mengenai gambaran latar belakang tersebut, penulis mengambil judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Usaha Dagang (UD) Pelita Indah Kabupaten Sumenep)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan loyalitas karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan?
5. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan?

6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
2. Menguji pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
4. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.
5. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan.
6. Menguji pengaruh mediasi kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.
7. Menguji pengaruh mediasi kepuasan karyawan terhadap kompensasi dan loyalitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman, serta melatih penulis dalam menganalisis dan memecahkan masalah di

lapangan dengan beberapa teori yang diperoleh serta membandingkan dengan keadaan secara nyata yang ada pada perusahaan.

2. Bagi UD. Pelita Indah

- a. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan strategi pemberian kompensasi manajemen sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
- b. Mengatur serta mengelola lingkungan kerja agar kondusif dan nyaman dalam bekerja.
- c. Dapat digunakan untuk menentukan faktor-faktor serta cara yang tepat dalam meningkatkan loyalitas karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi Program Pascasarjana Universitas Trunojoyo Madura.

- a. Sebagai referensi yang memperkuat khazanah ilmu pengetahuan sehingga nantinya memperkaya wawasan mahasiswa.
- b. Meningkatkan relevansi kurikulum berbagai program pendidikan di Pascasarjana Universitas Trunojoyo Madura dengan dunia kerja
- c. Diperolehnya bahan masukan bagi peningkatan atau perluasan kerjasama antara mahasiswa, dosen, perguruan tinggi dan instansi yang terkait.