

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pergerakan dunia bisnis semakin hari semakin maju, perubahannya begitu pesat mengikuti perkembangan zaman. Menurut Collins dan Jerry (Farida, & Hartono, 2016) masa depan perubahan dari yang sangat sulit dan mudah diprediksi menjadi benar-benar sangat sulit diprediksi dan sangat tidak pasti (*true ambiguity*). Kompetitor baru bermunculan dengan kualitas lebih baik lagi, hal ini akan mendorong seleksi alamiah mengarah pada yang terkuat yang akan mampu bertahan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni dalam suatu perusahaan agar mampu menjadi tombak dalam maju melawan ketatnya persaingan bisnis. Memiliki karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan sangat memberikan manfaat bagi organisasi.

Loyalitas kerja merupakan point penting bagi perusahaan karena akan menggambarkan peningkatan atau penurunan dari kinerja karyawan yang berdampak pada perkembangan perusahaan. Loyalitas kerja dapat diartikan sebagai kesetiaan, patuh dan mengerjakan apa yang diperintahkan. Loyalitas dapat digambarkan seperti bekerja dengan baik, disiplin, bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta mampu mengatasi permasalahan saat bekerja. Banyak yang mengartikan bahwa lamanya masa kerja bukti dari loyalitas kerja karyawan. Namun itu tidak ada artinya jika karyawan bekerja dengan asal-asalan atau tidak mentaati peraturan perusahaan. Sehingga perlu adanya interaksi yang baik antara kedua belah pihak, karyawan dan perusahaan agar tercipta loyalitas yang sejati dan mempunyai tujuan pasti.

Menurut penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan ataupun melemahkan loyalitas karyawan yakni lingkungan kerja (Damayanti, S., Santoso, E., & Setiawan, F., 2022)., kompensasi dan beban kerja yang diterima oleh karyawan (Heryati, A., 2016). Lingkungan kerja perlu diperhatikan untuk kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa jenuh dan kebosanan dalam bekerja. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan dalam suatu organisasi, sehingga karyawan akan bertahan dalam perusahaan dan menjadi aset penting bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek seperti, semangat kerja yang rendah, turn over yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan lain sebagainya. Hal ini harus dihindari karena akan merugikan perusahaan. Manusia akan mampu melaksanakan tujuannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan yang baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang tidak baik antara sesama karyawan, atasan maupun bawahan, akan mengganggu kinerja karyawan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik (suhu udara, sumber udara, fasilitas perusahaan yang memadai, alat kerja, meja, kursi, dan tersedianya alat pengaman) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan komunikasi antara atasan ke bawahan, antara sesama pegawai dan antara bawahan ke atasan).

Peningkatan loyalitas kerja karyawan dapat perusahaan lakukan dengan memberikan upah atau kompensasi sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan. Kompensasi merupakan salah satu hal yang paling penting untuk meningkatkan motivasi mendorong karyawan untuk semangat kerja dan disiplin dalam bekerja. Hal ini berarti karyawan menggunakan bakatnya berupa keterampilan, pengetahuan, waktu dan tenaga bukan semata-mata ingin mengabdikan atau membaktikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain karyawan yaitu mengharapkan gaji, imbalan, atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Kompensasi telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kesepakatan dua belah pihak antara pengusaha dan karyawan, di dalam kompensasi itu sendiri terdapat sistem gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya yang menghubungkan kompensasi dengan tingkat kinerja dalam hal tertentu.

Kompensasi yang karyawan terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tenaga dan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Salah satu alasan karyawan bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi atau imbalan. Pemberian kompensasi menjadi sangat penting bagi karyawan karena dengan kompensasi yang diterima, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer, sekunder dan kebutuhan tertier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan semangat dan kualitas kerja para karyawan. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan berhubungan dengan bidang kerja karyawan sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda.

Beban kerja berlebih (*over load*) maupun beban kerja yang kurang (*under load*) kedua-duanya mempunyai dampak yang kurang baik bagi perusahaan, beban kerja yang berlebih dalam jangka panjang akan mengakibatkan terganggunya kesehatan sedangkan beban kerja yang kurang menyebabkan perusahaan tidak efisien

(Heryati, 2016), selain hal tersebut yang perlu menjadi perhatian adalah keseimbangan beban kerja diantara karyawan yang mempunyai tingkatan yang sama artinya pada level/jabatan yang setingkat beban kerja yang diberikan haruslah seimbang, distribusi beban kerja yang tidak seimbang akan menyebabkan situasi kerja menjadi kurang kondusif dan akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis diantara para karyawan.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Heryati, 2016). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja” (Fajarullaili, 2016).”

Setiap karyawan tentu memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan,. Besarnya tugas dan tanggung jawab karyawan tergantung pada jabatan yang dipikulnya. Beban kerja dilihat dari jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, baik secara individu maupun kelompok, pekerjaan tersebut harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Menurut Munandar (2014), “beban kerja sebagai kondisi dari pekerjaan beserta uraian yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu”. Beban kerja dibutuhkan karena untuk dapat membantu individu meningkatkan kinerjanya, namun harus diperhatikan ketika tingkat beban kerja mencapai titik optimal atau tingkat sedang



karena jika beban kerja meningkat dapat menurunkan atau mengganggu kinerja individu.

Obyek penelitian ini adalah karyawan Sumber Unggas Poultry Shop Jetis. Alasan peneliti memilih obyek penelitian ini adalah berdasarkan adanya temuan terkait fenomena masalah pada loyalitas karyawan di Sumber Unggas Poultry Shop Jetis. Permasalahan tersebut terkait menurunnya loyalitas karyawan yang bekerja di Sumber Unggas Poultry Shop Jetis. Hal ini dapat dilihat tingginya tingkat karyawan yang berhenti atau mengundurkan diri berjumlah 12 karyawan di bulan Mei hingga November 2022. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh lingkungan kerja yang dipersepsikan kurang nyaman bagi karyawan, atau terkait permasalahan kompensasi yang dinilai belum layak dan juga beban kerja yang terlalu tinggi sehingga membuat karyawan ingin berhenti bekerja.

Berdasarkan penjabaran fenomena masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI SUMBER UNGGAS POULTRY SHOP JETIS”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang, maka masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Sumber Unggas Poultry Shop Jetis?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Sumber Unggas Poultry Shop Jetis?
- c. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Sumber Unggas Poultry Shop Jetis?

- d. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Sumber Unggas Poultry Shop Jetis?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan utama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Sumber Unggas Poultry Shop Jetis.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Sumber Unggas Poultry Shop Jetis.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Sumber Unggas Poultry Shop Jetis.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan di Sumber Unggas Poultry Shop Jetis.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang memiliki kaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang sudah didapatkan selama proses perkuliahan, sehingga peneliti akan tahu peran sebenarnya teori tersebut

dan sebagai wawasan untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah yang terjadi.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan rekomendasi bagi pemimpin Sumber Unggas Poultry Shop Jetis dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan melalui kebijakan – kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan kajian penelitian selanjutnya, khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

