

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi tetapi harus dilihat sabagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Setiap perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja atau karyawan. Tenaga kerja merupakan elemen penting bagi perusahaan atau entitas usaha. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan ,visi misi dan aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Seperti kita ketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas pasarnya, dalam hal ini

juga perusahaan harus bisa meningkatkan loyalitas para karyawannya dari segi *intern* perusahaan itu sendiri antara lain dari hak kewajiban perusahaan kepada karyawan dan lingkungan kerja. Loyalitas karyawan bisa dilihat dari hal apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui disiplin dan totalitas penuh terhadap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan loyalitas karyawan yang mampu mengangkat perusahaan kearah yang lebih maju.

Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha lebih yang dilakukan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan kinerja yang memuaskan dari para karyawannya sehingga mendorong perusahaan berkembang maju dengan pesat.

PT. Panca Sari Persada merupakan perusahaan yang berfokus di *Machanical, Electrical, Labor Supply, General Contractors* dan Perdagangan Umum. Permasalahan yang ada di PT. Panca Sari Persada dari survey yang dilakukan terdapat masalah yang berkenaan dengan kompensasi, lingkungan kerja yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Masalah kompensasi yang terjadi di PT. Panca Sari Persada yaitu banyaknya keluhan karyawan dari keterlambatan pembayaran gaji, tidak adanya asuransi, kurangnya insentif atau bonus yang diberikan dari perusahaan. Dampak keterlambatan pembayaran gaji tersebut membuat mayoritas karyawan merasa kecewa karena haknya belum diterima sesuai harapan. Karyawan juga merasa kurangnya perhatian yang diberikan dari

perusahaan, karena dengan perusahaan memperhatikan karyawan berpengaruh terhadap psikologis kerja karyawan. Ketika terjadi kecelakaan kerja, karyawan merasa dirugikan karena tidak adanya asuransi yang diberikan. Tidak meratanya pemberian insentif atau bonus yang diterima tidak sesuai dengan harapan para karyawannya sebagai contoh pemberian tunjangan hari raya yang didapat hanya sekedarnya saja.

Gaji adalah hal terpenting yang merupakan tujuan dari seseorang bekerja di perusahaan. Efektivitas pembayaran atau pemberian gaji harus sesuai dengan prosedur perusahaan. Gaji merupakan kompensasi langsung yang wajib dikeluarkan perusahaan pada karyawannya. Ada beberapa perusahaan yang sering berkendala dalam pembayaran atau pemberian gaji karyawan, kendala yang dimaksud ialah keterlambatan perusahaan dalam membayar gaji para karyawannya, hal tersebut sudah keluar dari prosedur yang sudah ditetapkan. Dampaknya karyawan merasa tak diperdulikan ataupun tidak diprioritaskan meskipun ada hambatan didalamnya, karyawan tidak perlu tahu hal tersebut. Karyawan hanya mengetahui haknya yang harus terbayar tepat pada waktunya dan sesuai dengan yang telah ditentukan dan disepakati.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, keterlambatan gaji dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.1
Observasi Keterlambatan Pembayaran Gaji di PT. Panca Sari Persada

NO	Pembayaran Gaji/Bulan	Pelaksanaan Pembayaran		
		Tanggal	Bulan	Tahun
1	Tanggal 5	11	September	2019
2		6	Oktober	2019
3		15	November	2019
4		10	Desember	2019
5		6	Januari	2020
6		7	Februari	2020

Sumber Data : Bukti Pembayaran Gaji PT. Panca Sari Persada

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pembayaran gaji karyawan di PT. Panca Sari Persada selalu melebihi tanggal yang ditentukan atau dijanjikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal tersebut merupakan perilaku kurang baik yang ditunjukkan perusahaan kepada karyawannya sehingga akan muncul pandangan negatif terhadap perusahaan dari para karyawan.

Selain pembayaran gaji yang sering terlambat, hasil observasi yang penelitian dapatkan bahwa bonus yang diberikan oleh perusahaan tidak

semua karyawan mendapatkannya, hanya beberapa karyawan yang mendapatkan bonus. Asuransi yang semestinya disediakan, dari hasil observasi tidak adanya asuransi dari perusahaan, padahal asuransi sangat di butuhkan oleh para karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Observasi Pemberian Bonus Dan Tidak Adanya Asuransi

No	Observasi/Wawancara	Jawaban	Jumlah
1	Bonus Selalu Di Dapat	Ya	1
		Kadang – Kadang	11
		Tidak	8
2	Adanya Asuransi	Ya	0
		Tidak	20

*Sumber : Hasil Observasi Atau Wawancara Karyawan PT.
Panca Sari Persada*

Dilihat dari tabel 1.2 dengan jumlah 20 responden, bahwa karyawan yang selalu mendapatkan bonus sebanyak 1 orang, yang kadang-kadang berjumlah 11 orang dan yang belum pernah sebanyak 8 orang. Jadi dapat dikatakan bahwa pemberian bonus di PT Panca Sari Persada tidak merata dalam pemberian bonus walaupun kerja yang mereka lakukan relatif sama. Dan peneliti mendapatkan informasi dari beberapa karyawan bahwa karyawan yang biasa mendapatkan bonus merupakan karyawan yang dikenal dan dekat dengan atasan perusahaan tersebut.

Dilihat dari tabel 1.2 dengan jumlah 20 responden menyatakan bahwa PT. Panca Sari Persada tidak adanya asuransi, padahal setiap perusahaan harus ada asuransi kerja. Kerugian yang didapat karyawan jika tidak adanya asuransi kerja, bilamana terjadi sesuatu kejadian yang tidak terduga kepada karyawan yaitu kecelakaan kerja, maka karyawan yang menjadi korban dalam kejadian tersebut tidak menerima jaminan dari perusahaan karena tidak adanya asuransi yang disediakan.

Berhubungan dengan kompensasi, perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan cara pemberian bonus kepada karyawan dari hasil kerja keras yang dijalankan oleh karyawannya. Bonus terkadang suatu hal yang kurang diperhatikan oleh perusahaan, sedangkan bonus dapat merubah psikologis karyawan dan juga memotivasi karyawan.

Selain kompensasi terdapat pula masalah lingkungan kerja, Dari satu perusahaan dengan perusahaan lainnya tentunya berbeda-beda kendala yang ditemui. Permasalahan lingkungan yang ada di PT. Panca Sari Persada diantaranya fasilitas antar jemput karyawan yang lambat, lokasi gudang peralatan yang jauh, adanya kesewenangan atasan dan terhadap bawahan alat penerangan yang kurang terpenuhi.

Berdasarkan Observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap lingkungan kerja, berikut hasil observasi awal dari 20 responden yang mewakili karyawan PT. Panca Sari Persada :

Tabel 1.3
Observasi Lingkungan Kerja PT. Panca Sari Persada

No	Wawancara	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden
1	Perhatian Perusahaan Kepada Karyawan	Ya	0
		Biasa	20
		Tidak	0
2	Fasilitas Kendaraan Antar Jemput	Tepat Waktu	0
		Sering Terlambat	20
3	Jauhnya Gudang Peralatan	Ya	20
		Tidak	0
4	Kesewenangan Atasan Terhadap Bawahan	Ya	16
		Tidak	4
5	Alat Penerangan Terpenuhi	Ya	7
		Lumayan	10
		Tidak	3

Sumber : Observasi Atau Wawancara Pada Karyawan PT. Panca Sari Persada

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui perhatian perusahaan kepada karyawan tergolong biasa saja. Jawaban responden terhadap fasilitas kendaraan antar jemput, semua karyawan menjawab fasilitas kendaraan antar jemput sering terlambat. Dengan demikian karyawan tidak dapat datang ke lokasi tepat waktu sesuai aturan perusahaan, sedangkan perusahaan menekan karyawan tepat waktu di lokasi kerja. Jauhnya gudang penyimpanan peralatan dari lokasi tempat bekerja dan tidak

adanya kendaraan yang disediakan sehingga ketika memerlukan alat dan bahan yang mendadak harus memerlukan waktu lama sedangkan pekerjaannya harus mencapai target. Terdapat pula masalah antara atasan dan bawahan dimana adanya kesewenangan atasan terhadap bawahan serta minimnya keakraban antara mandor dengan bawahan. Serta alat penerangan yang belum sepenuhnya terpenuhi dimana karyawan masih merasakan kurangnya penerangan apalagi jika pekerjaan dilakukan pada malam hari atau jam kerja malam.

Dari permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja diatas dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawannya. Dimana hal tersebut dapat menimbulkan sifat dan sikap yang negatif dari para karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan akan merasa rugi bilamana loyalitas karyawan yang rendah, dampak dari pekerjaan tidak akan memenuhi target yang direncanakan serta akan timbul hal negatif dan kurang percaya dari perusahaan lain yang bekerjasama.

Berdasarkan Observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap loyalitas karyawan, berikut hasil observasi awal dari 20 responden yang mewakili karyawan PT. Panca Sari Persada :

Tabel 1.4
Observasi Loyalitas Karyawan Pada PT. Panca Sari Persada

No	Wawancara	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden
1	Giat Dalam Bekerja	Ya	4
		Biasa Saja	10
		Tidak	6
2	Cinta Pada Pekerjaan	Ya	2
		Biasa Saja	12
		Tidak	6
3	Bangga Bagian Dari Perusahaan	Ya	2
		Biasa Saja	13
		Tidak	5
4	Taat Pada Peraturan Perusahaan	Ya	5
		Biasa Saja	15
		Tidak	0

Sumber : Observasi Atau Wawancara Pada Karyawan PT. Panca Sari Persada

Dilihat dari tabel diatas dari 20 responden bahwa tidak semua karyawan merasa giat dalam bekerja, sedangkan perusahaan sedang membuat jadwal pekerjaan maka hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap pekerjaan. Tidak semua karyawan cinta pada pekerjaannya, ada beberapa karyawan bekerja dengan rasa keterpaksaan. Bangga bagian dari perusahaan merupakan hal yang diperlukan perusahaan, tetapi dari hasil

observasi diatas rasa bangga bagian dari perusahaan masih kurang . Karyawan juga sering tidak mematuhi peraturan perusahaan dimana karyawan sering melakukan hal dengan kemauan sendiri dengan contoh keseringan istirahat dalam bekerja.

Maka persoalan diatas dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja yang kurang baik. Perusahaan akan berkembang dan maju salah satunya dilihat dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan maka dari itu perusahaan juga harus memperhatikan hak-hak para karyawannya sehingga dapat menumbuhkan rasa loyal dari karyawan terhadap perusahaannya. Berkembang dan majunya perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar loyalitas para karyawan terhadap perusahaan itu sendiri. Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melihat bahwa loyalitas kerja karyawan PT. Panca Sari Persada masih harus di tingkatkan lagi. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan para *client* dan kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya masih ditemukan karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja yang berdampak negatif pada karyawan. Seperti contoh berleha-leha, istirahat terlalu lama dan sebagainya.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut :

“ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Panca Sari Persada di Cilegon”

B. Identifikasi Masalah

Dari kegiatan berupa penelitian yang dilakukan, dapat didefinisikan struktur sistem yang sudah ada pokok permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Keterlambatan pembayaran gaji.
2. Tidak meratanya pemberian bonus..
3. Tidak adanya asuransi.
4. Rendahnya perhatian perusahaan kepada karyawan.
5. Fasilitas kendaraan yang diberikan kurang memadai.
6. Jauhnya gudang peralatan dan bahan dari lokasi kerja.
7. Kesewenangan antara atasan dengan bawahan.
8. Penerangan belum sepenuhnya terpenuhi.
9. Kurangnya kedisiplinan dalam diri karyawan.
10. Rendahnya loyalitas karyawan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Panca Sari Persada.”. Loyalitas karyawan dipilih karena peningkatan loyalitas karyawan akan membawa perkembangan dan kemajuan bagi perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Panca Sari Persada di Cilegon?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Panca Sari Persada di Cilegon?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada PT. Panca Sari Persada di Cilegon?

E. Maksud dan tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Panca Sari Persada.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Panca Sari Persada.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Panca Sari Persada.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat secara teoretis maupun praktis antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoretis adalah diharapkan mampu memperkaya teori - teori berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja maupun teori-teori berkaitan loyalitas.

2. Manfaat Praktis

- a. Manajemen PT. Panca Sari Persada, yaitu sebagai input masukan tentang kinerja karyawan pelabuhan yang sedang atau telah terjadi selama ini.
- b. Universitas Prima Graha, yaitu memperkaya hasil- hasil penelitian berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja maupun loyalitas karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya penulis menguraikan kedalam 5 (lima) Bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama adalah bab pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, sistematika penulisan.

Bab kedua adalah tinjauan pustaka, yang berisikan tentang kerangka pemikiran dan hipotesis, deskripsi konseptual, hasil penelitian yang relevan, kerangka pemikiran, hipotesis.

Bab ketiga adalah metodologi penelitian, yang berisikan tentang metode penelitian, desain penelitian, operasional variable, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, tempat dan waktu penelitian.

Bab keempat adalah berisikan hasil penelitian dan pembahasan, yang berisikan tentang gambaran umum objek penelitian, uji statistik deskriptif, pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab kelima adalah berisi kesimpulan dan saran.

Daftar pustaka dan lampiran – lampiran.