

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era teknologi saat ini, setiap perusahaan dipaksa untuk beradaptasi lebih cepat. Hal ini disebabkan oleh perkembangan umum di segala bidang kegiatan dan persaingan yang semakin terasa. Dalam menghadapi kondisi tersebut, praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan untuk berkembang.

Menurut Jessica Alvina (2022) sumber daya manusia ialah faktor penting bagi suatu perusahaan dalam pelaksanaan aktivitasnya untuk mencapai tujuan karena dapat dikatakan sebagai aset perusahaan. Dianggap sebagai aset apabila sumber daya manusia tersebut bernilai baik dan memiliki kinerja yang memuaskan. Hal ini didukung pendapat Sumual (2017) bahwa perusahaan akan memiliki kekuatan ketika adanya sumber daya manusia sehingga dipandang sebagai aset penting dalam perusahaan melebihi sumber daya lain seperti uang, pasar, material, mesin dan juga metode. Mengingat betapa pentingnya peran sumber daya manusia, maka membuktikan bahwa kegiatan perusahaan tidak boleh dipisahkan dari tenaga dan usaha sumber daya manusia itu sendiri. Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Loyalitas karyawan memiliki arti penting bagi perusahaan, di mana loyalitas dapat dilihat sebagai ukuran pengabdian karyawan terhadap

lingkungan kerjanya dan sebagai sarana perusahaan untuk memberikan imbalan yang adil kepada karyawannya (Putra, 2018). Dengan tingkat loyalitas yang tinggi, perusahaan bisa lebih mudah mencapai tujuan yang sudah ditentukan secara bersama-sama (Alzen, 2022). Selain itu, loyalitas karyawan dapat memperkuat kerja sama tim dan kolaborasi antar rekan kerja. Pada akhirnya, loyalitas karyawan sangat penting untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi kesuksesan dan perkembangan jangka panjang perusahaan. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal seperti beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi efektif, motivasi, kompensasi, pengembangan karir, serta program pelatihan bagi karyawan (Flippo, 2013).

Menurut Jessica Alvina (2022) loyalitas karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017) loyalitas ialah salah satu unsur evaluasi karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Jika loyalitas karyawan tinggi, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai, dan sebaliknya jika loyalitas karyawan rendah, maka tujuan akan lebih sulit dicapai (Reichheld, 2014).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, antara lain kompensasi, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja (Swadarma & Netra, 2020). Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal. Novita Sari (2019) lingkungan kerja yang baik berpengaruh

secara langsung pada loyalitas karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik dapat menurunkan loyalitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Dalam konteks ini, peneliti berfokus pada lingkungan kerja non-fisik. Dengan demikian, lingkungan kerja non-fisik mencakup semua aspek yang berkaitan dengan dinamika hubungan kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa segala situasi yang timbul dan terkait dengan hubungan kerja, yang terdiri dari hubungan dengan atasan atau rekan kerja bahkan bawahan.

Dharmawan (2011) berpendapat bahwa sangat penting mempertimbangkan lingkungan kerja non - fisik perusahaan karena memiliki dampak secara langsung pada karyawan. Menurut Manafe et al., (2022) lingkungan kerja non – fisik memberikan pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang berarti karyawan memerlukan hubungan komunikasi yang baik di tempat kerja antara karyawan dengan atasannya dan antara karyawan dengan rekan kerja. Hal ini menjadi krusial dalam proses operasional perusahaan karena dengan hubungan komunikasi yang baik, dapat memberikan perasaan dihargai, kenyamanan, dan kedamaian untuk karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung, karyawan secara bertahap menjadi tidak cenderung bosan dan tidak terbebani, yang berarti mereka secara alami akan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi (Manafe et al., 2022).

Selain itu, kompensasi merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan (Swadarma & Netra, 2020). Menurut (Kertiyasa & Irbayuni, 2022) kompensasi ialah suatu hal yang dapat menjadi dukungan ekonomi yang membantu menjaga keberlanjutan kehidupan karyawan. Maineldi dkk., (2014) menyatakan bahwa loyalitas dan kompensasi memiliki lingkaran umpan balik yang positif dimana kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga karyawan yang loyal secara konsisten melakukan pengabdian dengan giat, cepat dan baik.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil dari Pulawan et al., (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar. Zufri Kholis Pulungan & Rindi Andika (2022) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap loyalitas karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi secara parsial. Kertiyasa & Irbayuni (2022) menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Selain itu Muhammad Bima Athalla & Evi Sofia (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Plus Tra Coating Industries.

Sedangkan hasil dari Puti Amalina et al., (2023) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

PT. OMFI dan Jessica Alvina (2022) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Miski Aghnia Corporation. Penelitian Nur Alam et al., (2020) menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Indomarco Prismatama. Muhammad Bima Athalla & Evi Sofia (2022) menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Plus Tra Coating Industries.

Dalam penelitian terdahulu menunjukkan *reseacrh gap*, dimana tidak *consistent* sebuah hasil penelitian yang dibuktikan dengan masih menunjukkan beragam hasil. Untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan terbaru maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pada objek lain.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya yakni penggunaan lingkungan kerja non fisik dan kompensasi untuk variabel independennya. Perusahaan ini bergerak di bidang industri gula pasir yang menguntungkan dengan kualitas yang baik. Industri ini dianggap sebagai pilihan penting untuk penelitian ini karena karakteristiknya yang unik. Dalam konteks ini industri gula sering mengalami fluktuasi musiman, sehingga mengharuskan perusahaan melibatkan faktor – faktor seperti kondisi kerja non fisik dan kesejahteraan untuk mempengaruhi kesetiaan karyawan pada perusahaan. Pemilihan fokus penelitian pada PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang memberikan peluang untuk secara mendalam menggali dampak dari faktor – faktor tersebut terhadap hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Peneliti juga melihat kesesuaian antara lokasi dengan maksud dan tujuan dari peneliti pada saat melakukan observasi awal. Lokasi penelitian ini mudah dijangkau oleh peneliti guna menggali data secara optimal.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, terdapat kesenjangan dalam hasil penelitian terdahulu. Dengan demikian proposal penelitian ini mengambil judul tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah utama yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Didasari rumusan masalah diatas maka tujuan pelaksanaan penelitian ialah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, dalam hal ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini nantinya bisa menjadi dasar pengembangan penelitian setelahnya, serta memberikan kontribusi dan wawasan dalam pengembangan studi terkait sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini nantinya bisa memberi masukan serta informasi tambahan untuk perusahaan yang diteliti sehingga dapat menjadi dasar pertimbangan dalam menetapkan dan memperbaiki strategi terkait bidang pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah serta agar penelitian fokus dan

tidak meluas dari pembahasan, maka dalam penelitian ini dibatasi yakni hanya pada karyawan tetap atau PKWTT pada perusahaan PT. Sinergi Gula Nusantara Tjoekir Jombang, karena berkaitan dengan loyalitas karyawan.