

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya dalam pengembangan suatu perusahaan baik itu perusahaan kecil, menengah, maupun besar diperlukan sumber daya yang mendukung untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis masa kini terdapat tuntutan untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya - sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana *et al.*, 2018).

Di dalam sebuah perusahaan keberadaan sumber daya manusia memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan keluaran yang optimal. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng *et al.*, 2017).

Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya koneksi yang dan kesinambungan yang baik mengenai bagaimana kompensasi terhadap karyawan, lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dan bagaimana loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. Karena dengan baiknya hubungan antar variabel

tersebut dapat menimbulkan kinerja perusahaan yang baik, hal ini didasari oleh bagaimana kualitas sumber daya manusia di dalamnya, karena peran utama pada suatu perusahaan merupakan sumberdaya manusianya itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin harus dapat membuat ketiga hal tersebut terpenuhi oleh perusahaan itu.

Upaya menciptakan rasa loyalitas kerja karyawan, perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan seperti dalam konteks pemberian kompensasi. Semakin baik penerapan kompensasi, maka loyalitas karyawan akan tinggi terhadap perusahaan. Kompensasi sangat dibutuhkan, karena kompensasi mempunyai peran istimewa dalam mengoptimalkan loyalitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Waskito & Sari, 2022). Oleh karena itu, kompensasi biasanya didefinisikan sebagai pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, serta pendapatan ini dapat diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. (Suryani & Foeh, 2019).

Perusahaan menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Ketika mencapai tujuan perusahaan, mereka diharuskan untuk dapat lebih memperhatikan dan mempertahankan para karyawannya. Karyawan yang loyalitas tinggi memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan jelas 2 memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas apa yang mereka lakukan untuk perusahaan. (Kurniawan, 2019). Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan

karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pemberian kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.

Selain faktor pemberian kompensasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi– kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja saat mereka bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi mereka dan pekerjaan mereka di tempat kerja disebut lingkungan kerja (Fernando & Nuridin, 2022).

Sikap loyalitas tidak semata-mata suatu kesetiaan dan kepatuhan, tetapi lebih mengarah pada kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, loyalitas karyawan lebih berorientasi pada tindakan karena berkaitan dengan perilaku karyawan (Aristana et al, 2022). Sikap loyalitas tentu dibutuhkan supaya mereka mampu bekerja dengan maksimal dan mempunyai tujuan yang sama dengan perusahaan, sehingga karyawan tidak bekerja hanya untuk dirinya sendiri. Lebih lanjut dijelaskan bahwa loyalitas dapat memengaruhi seberapa nyaman karyawan bekerja untuk suatu perusahaan, mereka cenderung menolak untuk pindah ke perusahaan lain. (Tarom et al., 2019). Implementasi loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat dicapai dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan ke dalam tujuan organisasi (Chaerudin et al., 2020). Dengan demikian, akan menciptakan hubungan yang saling mendukung antara karyawan dan perusahaan.

Bagi perusahaan, penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dari uraian di atas dapat diangkat judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk ?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi dan wawasan untuk peneliti selanjutnya dan sebagai bahan kepustakaan serta sumber pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan masukan bagi perusahaan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk