

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri, di dalamnya harus memiliki pemimpin dan karyawan yang saling bekerja sama. Karyawan merupakan unsur yang terpenting dibandingkan dengan alat produksi lainnya, seperti modal, sarana kerja, mesin – mesin kerja dan sebagainya. Tugas dan tanggung jawab setiap karyawan harus dilaksanakan dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga tercapai atau tidaknya tujuan tersebut tergantung orang-orang yang mengelola di dalamnya. Tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada kualitas kerja sumber daya manusianya yang kemudian didukung faktor produksi lainnya. Dalam hal ini perusahaan perlu membentuk suasana kerja yang membangun peran aktif dan membuat karyawan bisa bekerja secara optimal sebagai sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dengan adanya dorongan dari perusahaan yang membuat mereka bekerja secara optimal, karyawan akan mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan dapat memberikan loyalitas mereka terhadap perusahaan untuk ikut mencapai tujuan dalam perusahaan.

Dalam memberikan dorongan tersebut, perusahaan dapat melakukannya melalui beberapa faktor, salah satunya yaitu kompensasi. Menurut Yani (2012: 139) kompensasi dalam hal ini merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk

manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Hal tersebut yang menjadi hak bagi karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan demi kelangsungan hidup perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tercukupinya kebutuhan karyawan, dengan demikian karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terciptanya dorongan bagi karyawan untuk tetap bertahan dan loyal pada perusahaan tersebut.

Namun masih banyak juga perusahaan yang kurang memperhatikan tentang pemberian kompensasi dan berusaha untuk menekan hak kompensasi tersebut serendah-rendahnya. Hal ini yang akan membuat keinginan karyawan untuk bertahan atau menjaga kesetiaan di perusahaan akan menjadi berkurang. Kompensasi sebagai konsep yang mengacu pada semua bentuk keuntungan financial dan manfaat nyata bahwa karyawan menerima keuntungan itu sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti dan penghargaan.

Selain kompensasi yang berpengaruh terhadap sikap loyal karyawan di suatu perusahaan, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas tugas yang akan dikerjakan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak dapat berkerja secara efektif dan efisien.

Perusahaan 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 dan pimpinan, serta tempat ibadah) seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2009: 21). Meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang baik atau positif dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan juga akan memberikan loyalitas yang cukup tinggi untuk berkontribusi terhadap perusahaan.

Dengan hal-hal yang dapat diperhatikan oleh perusahaan itu sendiri, baik melalui kompensasi dan lingkungan kerja, perusahaan tentunya akan menciptakan karyawan yang akan memberikan loyalitasnya terhadap perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang tingkat perpindahan karyawannya tinggi dapat menunjukkan loyalitas yang rendah, sebaliknya tingkat perpindahan yang rendah dalam suatu perusahaan dapat menunjukkan loyalitas yang cukup kuat dari karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Heryati (2016: 60) semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para

karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Menurut Suhendi (2010: 260) loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri. Tentunya hal ini sangat penting bagi suatu perusahaan agar bisa mencapai tujuannya. Perusahaan dapat mengimbangi loyalitas karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan penggajian dan insentif (kompensasi), jenis pekerjaan, struktur organisasi, kesempatan promosi, hubungan kerja dan lingkungan kerja, namun pada penelitian ini penulis hanya meneliti pada faktor kompensasi dan lingkungan kerja.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT Bakri Karya Sarana, PT Bakri Karya Sarana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan kebersihan yaitu *Cleaning Service*, Perawatan Taman (*Gardening Service*), *Pest Control*, *Hygiene Service*, dan Proyek Pembersihan Dinding dan Kaca Luar Gedung (*High Risk Cleaning*) yang berdiri sejak tahun 2012 dengan mengusung konsep *Facility Management*. Hingga saat ini PT Bakri Karya Sarana telah memiliki karyawan sebanyak 940 orang yang tersebar pada beberapa proyek di daerah yaitu Batam, Padang, Pekanbaru, Tanjung Pinang dan Jakarta. Sebagai area proyek dari beberapa daerah tersebut, PT Bakri Karya

Sarana mengambil alih seluruh permasalahan perawatan gedung kantor, Hotel, Rumah Sakit, Perkantoran, Sekolah, Industri, Bank dan bangunan lainnya. Namun untuk lebih mengefisienkan waktu dalam penelitian, maka penulis akan melakukan penelitian khusus pada area Batam saja.

Pada PT Bakri Karya Sarana, sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan pembayaran jasa yang diterima dari seorang klien dari berbagai area sesuai dengan perjanjian kontrak kerja antara PT Bakri Karya Sarana dengan pihak klien tersebut.

**Tabel 1.1** Gaji Karyawan PT Bakri Karya Sarana berdasarkan Area Kerja Batam

No	Proyek/Area	Gaji/Upah per Bulan	BPJS TK	BPJS JP	BPJS Kes
1	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.	Rp. 3.000.000	Ada	Ada	Ada
2	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit ATM	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
3	PT Bank Mestika Dharma Tbk	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
4	PT Binayasa Putra Batara – Unit BTN Batam	Rp. 2.800.000	Ada	Ada	Ada
5	SMA Negeri 1 Batam	Rp. 2.994.111	Ada	Ada	Tidak
6	SMA Negeri 4 Batam	Rp. 2.994.111	Ada	Ada	Tidak
7	SMA Negeri 5 Batam	Rp. 2.994.111	Ada	Ada	Tidak
8	SMA Negeri 17 Batam	Rp. 2.994.111	Ada	Ada	Tidak
9	SMA Negeri 3 Batam	Rp. 3.000.000	Ada	Ada	Ada
10	Allium Hotel Batam	Rp. 3.100.000	Ada	Ada	Ada
11	BPOM Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
12	PT Karya Teknik Utama	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
13	PT Citra Seraya Supremnusa	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
14	PT Djitoe Mesindo	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
15	RS Graha Hermine	Rp. 3.000.000	Ada	Ada	Ada
16	Harris Resort Waterfront Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
17	PT Capella Dinamik Nusantara	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
18	Harris Hotel Batam Center	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
19	PT Cinderella Bowling Center	Rp. 3.141.125	Tidak	Tidak	Ada
20	Sekupang Ferry Internasional Terminal	Rp. 3.000.000	Ada	Ada	Ada
21	PT IEG Oilfield Indonesia	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada

22	Jodoh Center Supermarket	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
23	PT H-Tech Oilfield Equipment	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
24	Nagoya Hill Hotel	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
25	PT Senimba Bay Resort (Gardener)	Rp. 3.100.000	Ada	Ada	Ada
26	PT Senimba Bay Resort (Cleaner)	Rp. 3.000.000	Ada	Ada	Ada
27	PT Ciputra Aerolink Batam	Rp. 3.035.000	Ada	Ada	Ada
28	RSOB BP Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
29	IOM-Batam	Rp. 2.994.111	Ada	Ada	Ada
30	Kantor Notaris Devi Ananji	Rp. 2.700.000	Ada	Ada	Tidak
31	RSUD Embung Fatimah	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
32	BPK RI Prov. Kepri	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
33	Loka Rehabilitasi Narkoba BNN Batam	Rp. 3.000.000	Ada	Ada	Ada
34	PT Van Oord Dredging	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
35	Kantor Dinas Pendidikan Batam	Rp. 2.800.000	Ada	Ada	Tidak
36	PT BFI Finance Indonesia	Rp. 2.994.111	Ada	Ada	Ada
37	Politeknik Negeri Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
38	Record Center BP Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
39	Pelabuhan VIP Punggur	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
40	Mako Ditpam	Rp. 3.150.000	Ada	Ada	Ada
41	Pelabuhan Domestik Sekupang	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
42	IT Center BP Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
43	Rusun BP Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
44	Kantor BP Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
45	Rumah Dinas BP Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
46	BAPELKES Batam	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada
47	Staff Kantor	Rp. 3.241.125	Ada	Ada	Ada

**Sumber:** PT Bakri Karya Sarana (2017)

Dari tabel diatas, kompensasi karyawan berupa gaji masih terlihat cukup ditekan berdasarkan masing – masing area kontrak kerja dengan klien. Gaji yang diterima tersebut karena disesuaikan dengan perjanjian kontrak kerja antara pihak klien dengan PT Bakri Karya Sarana, sehingga pada beberapa karyawan yang bekerja pada proyek yang bekerjasama dengan PT Bakri Karya Sarana masih ada menerima gaji yang cukup terbilang rendah. Dengan gaji yang masih cukup rendah, karyawan PT Bakri Karya Sarana juga masih minim untuk menerima

insentif berupa bonus dari pekerjaan masing-masing. Masih banyak karyawan yang sudah lama bekerja, namun belum pernah menerima insentif seperti bonus yang tentunya apabila bisa diberikan dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja. Hal seperti ini tentunya juga akan berdampak pada karyawan berfikir untuk mencari peluang pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik.

Selain masalah kompensasi yang cukup rendah, masih terdapat beberapa suasana di PT Bakri Karya Sarana yang kurang terlihat nyaman untuk tempat bekerja para karyawan, khususnya pada ruang kantor beberapa karyawan staff PT Bakri Karya Sarana. Ruangan tersebut masih belum terlihat nyaman karena masih terdapat berkas – berkas yang sudah lama tidak terpakai menjadi menumpuk diruangan, sehingga terlihat tidak nyaman dan menjadikan ruang terlihat sempit bagi staff yang bekerja pada ruangan tersebut. Hal ini terjadi, karena belum adanya ruangan untuk meletakkan berkas – berkas yang menumpuk tersebut. Letak ruangan gudang barang-barang atau mesin yang juga terlihat dan berdekatan dengan ruangan para staff terkadang juga membuat kondisi kenyamanan para staff sedikit terganggu. Hal ini tentunya dapat mengakibatkan kurang efektif dan efisiennya karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya tersebut, dikarenakan kondisi lingkungan fisik sebagai tempat bekerja yang masih kurang terlihat nyaman.

Selain lingkungan fisik yang sedikit terlihat kurang nyaman bagi beberapa karyawan PT Bakri Karya Sarana, masih adanya sedikit konflik yang kerap terjadi antar sesama karyawan. Adanya lingkungan non fisik yang kurang diperhatikan dapat membuat suatu pekerjaan dalam bentuk *teamwork* menjadi terhambat.

Terdapat beberapa hubungan dan komunikasi antar sesama rekan kerja yang tidak terlihat cukup baik dikarenakan beberapa kesalahpahaman komunikasi. Hal ini membuat koordinasi antar bagian terkadang menjadi cukup terhambat bagi rekan kerja lainnya. Dan tentunya berpengaruh terhadap pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan dengan kerja sama yang baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap loyalitas karyawan, semakin lingkungan kerja terasa aman dan nyaman baik dari segi lingkungan fisik maupun non fisik, tentunya akan membuat karyawan loyal terhadap perusahaan terkait tersebut.

Dalam hal ini terdapat beberapa karyawan PT Bakri Karya Sarana di beberapa area Batam yang nyatanya mengundurkan diri atau melakukan pemberhentian sepihak dari karyawan, dengan alasan bahwa diterima bekerja ditempat lain. Ini menunjukkan masih rendahnya sikap loyalitas dari karyawan sebelumnya pada PT Bakri Karya Sarana yang bisa dikarenakan oleh kompensasi yang diterima maupun keadaan lingkungan kerja perusahaan.

Penelitian yang sama pernah dilakukan sebelumnya oleh Stephani dan Wibawa pada Oktober tahun 2014 dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin (studi pada PT Duta Lestari Sentrama Denpasar). Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa tentunya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan perusahaan terkait. Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Asmawi dan Abdullah tahun 2017 dengan judul "*The Effect of Compensation, Empowerment and Job Satisfaction on Employee Loyalty*". Hasil

dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa Kompensasi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan dari hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, maka penulis tertarik untuk membahas dan mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI PADA PT BAKRI KARYA SARANA)”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Gaji yang diterima oleh karyawan tergolong rendah.
2. Adanya hak kompensasi yang masih kurang diperhatikan.
3. Insentif yang tidak terlalu sering diberikan terhadap karyawan.
4. Ketidaksesuaian lingkungan yang menciptakan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.
5. Banyaknya berkas yang menumpuk di ruang kerja karyawan.
6. Hubungan antar sesama karyawan yang masih kurang sebagai *teamwork* dalam pekerjaan.
7. Masih ada beberapa karyawan yang terhambat untuk mendapatkan fasilitas dari Perusahaan.

8. Beberapa karyawan mengundurkan diri atau melakukan pemberhentian sepihak.
9. Sikap loyalitas yang rendah dari karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini dilakukan pada September 2017. Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Adapun pembatasan masalah yang akan dikemukakan yaitu kompensasi dan lingkungan kerja yang dijadikan sebagai variabel bebas (*independent*) dan pembatasan masalah pada loyalitas karyawan yang dijadikan sebagai variabel terikat (*dependent*). Karyawan yang dimaksud dalam penelitian adalah karyawan PT Bakri Karya Sarana khusus area Batam yang berjumlah 480 orang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama - sama terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap loyalitas karyawan PT Bakri Karya Sarana.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dan digunakan sebagai bahan kajian atau referensi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi untuk dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya dan menjadi gambaran untuk mengoptimalkan lingkungan kerja yang lebih baik, aman dan nyaman bagi karyawan pada perusahaan tersebut di masa yang akan datang.
  - b. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan loyalitas karyawan di masa yang akan datang.
2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Putera Batam dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.