

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini terjadi perubahan yang pesat di bidang perekonomian yang menuntut bagaimana organisasi bersiap menghadapi persaingan dan perubahan-perubahan yang terjadi. Organisasi mengharapkan kinerja dari SDM yang mereka miliki semaksimal mungkin dapat memiliki keunggulan sehingga dapat menunjang berkembangnya perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan SDM yang memiliki nilai yang berkualitas sehingga dapat menunjang dan mendukung efektifitas perusahaan untuk mencapai tujuannya. Organisasi dapat didukung dengan memandang aspek yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya.

Kebijakan perusahaan dalam menempatkan karyawannya tidak lepas dari penilaian perusahaan dari pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Menurut Foster (2011:40). Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan membantu perusahaan dalam efisiensi waktu pengerjaan tugas, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Intan Masyicah, dkk (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Najiyah, Faridatun (2017) menyatakan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan (Almigo, 2014:88). Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literature kompensasi sering diistilahkan dengan upah. Husni, Said Musnadi Faisal (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Filian Mufcha Ihwana, Isharijadi (2017) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pemberdayaan adalah menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Dengan demikian, manajer belajar berhenti mengontrol dan pekerja belajar bersama bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaannya dan membuat keputusan dengan tepat (Robbin,2016:52). Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan atau (*empowerment*) adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 2016:54). Titus Austyn dkk (2017) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap terhadap loyalitas kerja. Berbeda dengan Iswono, Towo Panji (2019) yang menyatakan pemberdayaan berpengaruh langsung positif tidak signifikan terhadap loyalitas kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan ini terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Amelia Chusna Nigtyas (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian. Rohimat Nurhasan (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas.

Loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Di mana kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2015:36). Penelitian ini dilakukan karena adanya fenomena turunnya loyalitas kerja yang dihadapi PR. Jaleca Kudus terlihat data masuk karyawan dan keluar sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan PR. Jaleca Kudus

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Tahun	Turnover (keluar)	Persentase
<2015	98	15	2015	2	2,04%
2016	111	10	2016	5	4,50%
2017	116	12	2017	4	3,45%
2018	124	26	2018	8	6,45%
2019	142	-	2019	-	

Sumber : PR. Jaleca Kudus, 2019.

Data pada tabel 1. menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan data intensi keluar dalam PR. Jaleca Kudus menunjukkan tingkat turnover paling tinggi di tahun 2018 yakni sebanyak 8 karyawan (6,45%). Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengambil judul **Analisis Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan pada PR. Jaleca Kudus.**

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Karyawan yang diteliti adalah karyawan pada PR. Jaleca Kudus.
- 1.2.2. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah variabel pengalaman kerja, kompensasi, dan pemberdayaan.
- 1.2.3. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja.
- 1.2.4. Penelitian dilakukan dari mulai dari proposal di setujui sampai dengan selesai (jadwal terlampir).

1.3. Perumusan Masalah

Masalah yang muncul dalam penelitian adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi (senior) belum sepenuhnya mengikuti arahan pihak atasan dikarenakan merasa telah mampu menyelesaikan pekerjaan serta adanya keinginan karyawan senior mendapatkan tambahan kompensasi lebih berupa Tunjangan Hari Raya maupun jangka waktu pemberian sebisa mungkin tidak mendekati Hari Raya yakni H-7. Kurang optimalnya pemberdayaan terlihat dari kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan permasalahan kerja terlihat karyawan masih mengandalkan *supervise* (pengawas) dalam penyelesaian permasalahan kerja. Masih adanya karyawan yang menginginkan kenaikan gaji menunjukkan adanya ketidakpuasan. Turunnya loyalitas kerja pada PR. Jaleca Kudus diindikasikan dari adanya *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka timbul pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus?

1.3.6. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus?

1.3.7. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

1.4.1. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus.

1.4.2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus.

1.4.3. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus.

1.4.4. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus.

1.4.5. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus.

1.4.6. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap loyalitas kerja pada PR. Jaleca Kudus Kudus.

1.4.7. Menganalisis pengaruh kepuasan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PR. Jaleca Kudus Kudus.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya mengenai pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, dan pemberdayaan dan kepuasan terhadap loyalitas kerja karyawan, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.

1.5.2. Manfaat Praktis

Bagi para karyawan PR. Jaleca Kudus dapat digunakan sebagai masukan terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, dan pemberdayaan terhadap loyalitas kerja karyawan.

