

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia sangat cepat dan pesat, membuat persaingan antar pelaku ekonomi juga semakin ketat. Para pengusaha berusaha membuat peluang yang besar-besaran agar mampu bertahan dalam persaingan dunia usaha. Dalam mencapai tujuan perusahaan dan dalam menjalankan aktivitas produksi, faktor terpenting dalam perusahaan adalah faktor sumber daya manusia, yang bilamana tidak ada SDM (sumber daya manusia) maka produktivitas perusahaan tidak dapat berjalan. Karena SDM (sumber daya manusia) adalah faktor utama yang mempunyai karakteristik penggerak dan menjalankan aktifitas organisasi dalam perusahaan.

Kudus merupakan salah satu kabupaten di Jawa Tengah yang cukup kecil wilayahnya, yaitu hanya seluas 425,5 km² dengan hanya memiliki 9 kecamatan saja. Walaupun luas wilayah kabupaten Kudus terbilang kecil daripada kabupaten lainnya baik di Jawa Tengah maupun di Luar Jawa Tengah, akan tetapi Kudus terkenal dengan kota industri rokok dan dijuluki sebagai “Kota Kretek”. Terdapat banyak industri rokok dari yang berskala besar seperti Djarum, Sukun, Sampoerna, Nojorono, dan industri rokok rumahan berskala kecil. Industri Rokok Djarum adalah industri rokok yang merajai di wilayah Kudus, karena dari 9 kecamatan di Kabupaten Kudus terdapat pabrik dari Djarum. Tidak hanya rokok, terdapat Industri Percetakan besar yaitu Pura, dan banyak berdiri swalayan

seperti ADA, Hypermart, Ramayana, yang dapat menyerap tenaga kerja dari masyarakat Kota Kudus. Lapangan pekerjaan banyak tercipta dengan adanya berbagai macam industri dan swalayan retail di Kudus.

Selain industri yang berkembang pesat di Kudus, di kabupaten tetangga yakni kabupaten Jepara mulai banyak berdiri pabrik asing seperti Sami JF, HWI, PWI, Adidas, Garmen, dll. Sejak empat tahun terakhir ketika pemerintah mempermudah investor menanamkan modal di Indonesia, banyak pabrik-pabrik berdiri di Kudus maupun di Jepara dengan memberikan iming-iming gaji minimal setara UMR (upah minimum regional) kabupaten dan insentif ketika melakukan lembur, membuat SDM (sumber daya manusia) *fresh graduate* memilih langsung mendaftarkan diri pada pabrik tersebut dan memilih untuk tidak melanjutkan kuliah ke perguruan tinggi karena dirasa dengan gaji sekitar Rp. 2.000.000,00 – Rp. 3.000.000,00 cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.

Menjamurnya pabrik di Kota Kudus dan Jepara membuat resah para pelaku UMKM (Usaha Kecil Mikro dan Menengah), seperti CV. Arjuna Albarokah Kudus yang bergerak dalam industri manufaktur percetakan. Selama lima tahun terakhir terjadi *turnover* karyawan yang ditelusuri penyebabnya adalah sebagian besar yang melakukan resign alasannya memilih pindah ke pabrik industri asing Jepara seperti Sami JF, HWI, PWI, Adidas, dan lainnya. Meningkatnya *turnover* karyawan membuat pihak internal perusahaan dari CV. Arjuna Albarokah Kudus mencari jalan keluar untuk mengatasi masalah tersebut.

Dalam suatu manajemen perusahaan, SDM (sumber daya manusia) adalah hal terpenting, karena dengan adanya SDM (sumber daya manusia) maka perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Menciptakan SDM (sumber daya manusia) yang loyal terhadap perusahaan bukan suatu hal yang mudah. Semakin tinggi *turnover* dari suatu perusahaan maka semakin banyak waktu dan biaya yang dibutuhkan perusahaan untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan. Seperti yang dialami oleh CV. Arjuna Albarokah Kudus, setiap tahun jumlah karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan semakin tinggi, ini terbukti oleh tabel yang diperoleh dari CV. Arjuna Albarokah Kudus.

Table 1.1 Ringkasan Laporan Turnover Karyawan CV. Arjuna Albarokah Kudus

Jumlah Resign	Tahun				
	2014	2015	2016	2017	2018
Pria	4	5	6	7	9
Wanita	3	4	3	5	7
Total	7	9	10	11	16
Total Karyawan	135	128	131	129	125
Presentase	5,19%	7,03%	7,63%	8,52%	12,8%

Sumber : Data sekunder CV. Arjuna Albarokah Kudus

Loyalitas karyawan terhadap perusahaannya tidak akan tumbuh begitu saja. Banyak indikator yang membuat loyalitas karyawan semakin menurun terhadap perusahaannya. Maka seharusnya CV. Arjuna Albarokah Kudus mulai berbenah diri mencari faktor dari apa penyebab meningkatnya *turnover* karyawan dan mencari aolusinya. Dari fenomena bisnis di atas dapat disimpulkan bahwa

perusahaan atau disini CV. Arjuna Albarokah Kudus perlu meningkatkan kompensasi dan memberikan *reward* kerja terhadap karyawan yang berprestasi, agar karyawan termotivasi dan puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan serta timbul rasa loyalitas terhadap perusahaan.

Terdapat *gab research* dalam pengaruh *reward* kerja terhadap loyalitas karyawan yaitu menurut (Teresia, Areros, dan Pio : 2010) dalam penelitiannya menunjukkan *reward* kerja berpengaruh pasial terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan menurut (George, Bamigbola, dan Akaighe: 2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *reward* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. *Gap research* juga ditemukan antara pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu menurut (Jamilu, Chinyio, dan Subashini : 2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut (Oyenyi, Afolabi, dan Mafulatau : 2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hubungan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, pengaruh *reward* kerja terhadap loyalitas karyawan tidak ditemukan *gap research* sehingga saya meyakini bahwa hasil dari hipotesisnya adalah berpengaruh.

Perusahaan milik Negara maupun perusahaan swasta tidak lepas dari fenomena masuk dan keluar (*turnover*) karyawan. Fenomena ini merupakan salah satu penyebab masalah karyawan tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Sikap tidak loyal karyawan dapat disebabkan karena masalah pemberian kompensasi, tidak adanya kepuasan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan

kerja, serta pekerjaan yang tidak sesuai seperti yang dikemukakan oleh (Flippo dalam Hasyati, 2011:26). Indikator turunnya loyalitas karyawan menurut (Nitisemito dalam (Adhitia, Suryoko, dan Widiartanto, 2014:4) antara lain rendahnya produktivitas kerja, absen karyawan yang naik, tingkat perpindahan buruh (*turnover*) yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Dari uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian di CV. Arjuna Albarokah Kudus mengenai faktor-faktor penunjang timbulnya rasa loyalitas di CV. Arjuna Albarokah Kudus. Faktor-faktor penunjang timbulnya rasa loyalitas antara lain kompensasi, *reward* kerja, dan kepuasan kerja. Sehingga judul yang diangkat berdasarkan permasalahan permasalahan di atas adalah **“PENGARUH KOMPENSASI DAN REWARD KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI KASUS PADA CV. ARJUNA ALBAROKAH KUDUS”**.

1.2. Ruang Lingkup

Agar penelitian lebih focus pada rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian adalah :

1. Penelitian dilaksanakan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus pada seluruh bagian produksi, *packing*, *finishing*, dan bagian struktural, karena tingkat *turnover* terjadi pada seluruh bagian tersebut.
2. Menurut Flippo dalam (Adhitia, Suryoko, dan Widiartanto, 2014:4) faktor untuk meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat banyak seperti kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi

kerja dari perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengembangan dan pelatihan karyawan, pelatihan dan partisipasi kerja, pelaksanaan dan pendidikan karyawan, serta hubungan dengan karyawan lain.

Dalam penelitian ini peneliti memilih variabel eksogen yang digunakan yaitu loyalitas karyawan dan variabel endogen yang digunakan adalah kompensasi, *reward* kerja, variabel intervening dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja.

3. Waktu penelitian dimulai bulan Juli 2019 dengan pengajuan screening judul skripsi dan permintaan izin penelitian, bulan September 2019 melakukan observasi, dan mulai bulan Maret 2020 pengumpulan data dan pengolahan data.

1.3. Permasalahana dan Perumusan Masalah

1.3.1. Permasalahan Penelitian

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi pada CV. Arjuna Albarokah Kudus yang diberikan terhadap karyawan baru dibawah UMR (upah minimum regional) Kota Kudus yaitu diberikan selama masa training selama enam bulan pertama kerja dan baru setelah itu gaji atau kompensasi tersebut dinaikkan. Sedangkan pada industri pabrik asing kompensasi yang diberikan kepada karyawan barunya adalah minimum setara dengan UMR (upah minimum regional) daerah tersebut.
2. *Reward* kerja merupakan salah satu variabel meningkatkan loyalitas karyawan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus. Diharapkan dengan

pemberian *reward* kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.

3. Kepuasan kerja karyawan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus, kurang merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini dikarenakan kompensasi atau gaji yang masih jauh dari UMR (upah minimum regional) Kota Kudus.
4. Loyalitas karyawan menurut Nitisemito dalam (Adhitia, Suryoko, dan Widiartanto, 2014:4) mengemukakan salah satu faktor turunnya loyalitas karyawan adalah tingkat *turnover* yang tinggi atau tingkat perpindahan buruh ke perusahaan lain cukup tinggi. Hal ini lah yang dialami oleh CV. Arjuna Albarokah Kudus dimana terjadi peningkatan *turnover* karyawan selama lima tahun terakhir antara tahun 2014 sampai 2018.

1.3.2. Perumusan Masalah Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus ?
3. Bagaimana pengaruh *reward* kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus?
4. Bagaimana pengaruh *reward* kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus ?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh *reward* kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh *reward* kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan CV. Arjuna Albarokah Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun praktis.

1.5.1. Manfaat Secara Teoritis

Dapat dijadikan sebagai sarana penambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kompensasi dan *reward* kerja terhadap

loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Arjuna Albarokah Kudus.

1.5.2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan terkait peningkatan loyalitas karyawan pada CV. Arjuna Albarokah Kudus melalui kompensasi, *reward* kerja, serta kepuasan kerja karyawan. Dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan *reward* kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

