

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Loyalitas karyawan merupakan hal yang krusial dalam jalannya perusahaan. Loyalitas merupakan suatu tingkatan sejauh mana seorang karyawan atau individu merasa menjadi bagian dari perusahaan (Antoncic, 2019:96). Setiap individu yang tergabung di dalam perusahaan hendaknya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, sebab keberadaan mereka sebagai alat penggerak perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan perasaan yang mereka miliki, dimana penggerak tersebut bisa jadi memilih untuk memegang rahasia perusahaan, sadar untuk membangun perusahaan serta memiliki rasa kepemilikan terhadap tempat bekerjanya ataupun bertindak sebaliknya.

Salah satu program yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi juga dapat dikatakan hal utama yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan memelihara serta dapat digunakan untuk mempertahankan karyawan. Rivai (2016:741) menyatakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, dan insentif yang sesuai dengan beban pekerjaan, prestasi yang dilakukan karyawan dan dilakukan secara periodik berdasarkan ketepatan waktu. Kompensasi finansial tidak langsung

terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung meliputi liburan, berbagai macam asuransi, dan pemberian tunjangan hari raya. Perusahaan juga harus memberikan kompensasi finansial kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kompensasi yang diberikan sesuai dan memadai dengan aturan yang berlaku, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi finansial langsung dapat berupa gaji dan insentif. Gaji adalah penerimaan finansial secara langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berikut daftar gaji karyawan berdasarkan golongan.

**Tabel 1.1**

**Data Gaji Karyawan PDAM Kabupaten Kudus**

Golongan	Jumlah Gaji per Bulan
Golongan A	Rp. 1.500.000 – Rp.3.000.000,-
Golongan B	Rp. 2.500.000,- Rp. 4.000.000,-
Golongan C	Rp. 3.000.000,- Rp.5.500.000,-
Golongan D	Rp. 4.000.000,- Rp.7.000.000,-

Sumber : PDAM Kabupaten Kudus, 2020.

Data gaji pada Tabel 6 berdasarkan keputusan direksi Perusahaan Daerah Air Minum Intan Kabupaten Kudus Nomor: 06 Tahun 2016 tentang gaji pokok pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kudus. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bagian SDM dan karyawan PDAM Kabupaten Kudus, beberapa karyawan merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan untuk perusahaan serta tanggung jawab yang

dipegang. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan merasa masih kurang diperhatikan penghasilannya oleh perusahaan. Permasalahan kompensasi finansial lainnya pegawai pada PDAM Kudus antara lain belum adanya tunjangan uang makan serta Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Karyawan pada perusahaan ini kurang menunjukkan loyalitas kepada perusahaan yang dapat dilihat dari prestasi kerja dan kepeduliannya terhadap perusahaan. Selain itu, terlihat kemangkiran yang banyak dilakukan oleh pegawai adalah istirahat sebelum waktunya dan pulang mendahului batas jam kerja. PDAM Kabupaten Kudus hasil kinerja belum mampu memenuhi target sesuai dengan harapan perusahaan, bisa dilihat dari menurunnya pendapatan dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dijadikan indikator turunnya kinerja perusahaan yang dikaitkan dengan masalah loyalitas kerja karyawan. Perilaku karyawan PDAM selama bulan Januari-April 2021 menunjukkan sikap yang positif dengan jumlah absensi yang kurang maksimal. Hal ini dapat ditunjukkan dari data absensi pada Tabel 4, sedangkan pada bulan April tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi PDAM Kabupaten Kudus**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Absen</b>	<b>Persentase</b>
Januari	199	4	2,01%
Februari	199	7	3,51%
Maret	199	6	3,01%
April	199	5	2,51%
Mei	199	7	3,52%

Sumber : Bagian SDM PDAM KABUPATEN Kudus, tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa tingkat absensi karyawan dalam hal ini yang tidak hadir tanpa keterangan, selama bulan Januari hingga Mei relatif rendah.

Selama bulan Januari-Februari jumlah karyawan yang absen sebanyak 4 orang atau 2,01% dan Februari sebanyak 7 (3,51%), bulan Maret sebanyak 6 orang atau 3,01%, bulan April sebanyak 5 orang atau 2,51%, bulan Mei sebanyak 7 orang atau 3,52%.

Lingkungan kerja fisik pada PDAM Kabupaten Kudus secara umum masih kurang nyaman seperti penerangan berupa lampu atau sinar matahari masih kurang, suhu udara dalam ruangan kerja tidak teratur karena AC sering rusak, ruang kerjanya sempit, kebersihan kantor belum terjamin, dan masih banyak barang yang disimpan disembarang tempat karena gudangnya sangat sempit sehingga mengganggu ruang gerak karyawan. Sikap kepemimpinan yang tegas dalam menyampaikan hal-hal yang menyangkut dalam pelaksanaan tugas akan dapat memotivasi pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya ataupun menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik.

Kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan tugas pekerjaan dan kondisi diri karyawan. Kepuasan kerja dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hal serupa juga di kemukakan oleh Handoko (2016:193) kepuasan kerja dinyatakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas dan tidak puas dalam bekerja.



Dibawah ini terdapat potret kepuasan karyawan PDAM Kabupaten Kudus dalam tiga tahun. Potret ini akan menunjukkan bahwa hasil tingkat kepuasan memiliki fluktuasi yang disebabkan oleh faktor tertentu. Hal tersebut perlu dipahami oleh PDAM sehingga dapat melakukan pengelolaan kepuasan kerja secara tepat.

**Tabel 1.3**  
**Data Kepuasan Kerja karyawan PDAM Kabupaten Kudus**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Amat Puas	Puas	Cukup Puas	Sedang	Kurang Puas
1	2018	199	129	47	18	3	2
2	2019	199	145	38	12	2	2
3	2020	199	144	37	10	4	4

Sumber : Bagian Kepegawaian PDAM Kabupaten Kudus, 2021.

Dari tabel 1.1 menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap setahun sekali dalam jangka waktu yang ditentukan bulan November/Desember. Dimana penilaian menunjukkan masih adanya pegawai yang kurang puas sebanyak 4 orang (2,01%)

*Research gap* dalam penelitian ini adalah Iman Rachmandika, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan (2016) menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nalendra Prajamukti, Sri Suwarsi, dudung Abdurrahma (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Maya Tami Aryati (2017) menyatakan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan Dzaki Lazuardi (2016) yang menyatakan kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Sebastian S (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja. Namun Berbeda dengan Rina Angesti Widi (2018) dalam penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak terhadap loyalitas kerja.

I Made Handu Sentosa 1, I Gede Riana (2018) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebastian S (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Sebastian S (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan Prayoga (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik
- 1.2.2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja
- 1.2.3. Variabel penghubung dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.
- 1.2.4. Obyek penelitian dilakukan pada di karyawan PDAM Kabupaten Kudus.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Beberapa permasalahan yang muncul pada PDAM Kabupaten Kudus adalah sebagai berikut :

- 1) Permasalahan kompensasi pegawai pada PDAM Kudus antara lain belum adanya tunjangan uang makan serta Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) (Tabel 1.1)
- 2) Lingkungan kerja fisik berupa kondisi meja dalam kondisi kurang baik, kurang ventilasi udara juga menyebabkan pegawai kurang nyaman dalam bekerja
- 3) Pegawai dalam melaksanakan kerja tidak tepat waktu, terlihat dalam penyelesaian pekerjaan belum sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Contoh : Pegawai masuk kerja yang seharusnya pukul 7.30 ,tetapi kenyataannya masih ada yang masuk pada pukul 8.30. sehingga berpengaruh dalam penyelesaian kerja. (Tabel 1.2)

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Bagaimana kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja PDAM Kabupaten Kudus?
- 1.3.2. Bagaimana lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja PDAM Kabupaten Kudus?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas kerja PDAM Kabupaten Kudus?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja PDAM Kabupaten Kudus?
- 1.3.5. Bagaimana kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja PDAM Kabupaten Kudus?
- 1.3.6. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas kerja

melalui kepuasan kerja PDAM Kabupaten Kudus?

- 1.3.7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja PDAM Kabupaten Kudus?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian dilakukan dengan tujuan di bawah ini.

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja PDAM Kabupaten Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja PDAM Kabupaten Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas kerja PDAM Kabupaten Kudus.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja PDAM Kabupaten Kudus.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja PDAM Kabupaten Kudus.
- 1.4.6. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja PDAM Kabupaten Kudus.
- 1.4.7. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja PDAM Kabupaten Kudus.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

- 1.5.1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga PDAM Kabupaten Kudus dalam pengelolaan SDM beserta



segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- 1.5.2. Diharapkan dapat menambah wawasan dan pelatihan bagi karyawan dalam mengaplikasikan ilmu khususnya tentang kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja ditempat kerja dan di masyarakat nantinya.

