

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Poerwopoespito (2014:63) menyebutkan agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Kompensasi merupakan 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). Masalah

kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang turut mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Pada Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus, penulis melihat bahwa pemberian kompensasi telah dilaksanakan, tetapi didalam pelaksanaannya tersebut masih terdapat kekurangan-kekurangan seperti *reward* bagi karyawan berprestasi kepada karyawan masih diberikan setiap 3 bulan sekali. Pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial pada Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus terbagi menjadi dua, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kompensasi pada Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus

Jenis Kompensasi	
Finansial	Non Finansial
<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Reward kepada pada karyawan yang diberikan setiap 3 bulan sekali • Tunjangan kehadiran • THR • Tunjangan anak, tunjangan pendidikan dan adanya tunjangan kematian 	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas olahraga • Jamsostek • Cuti • Fasilitas kendaraan • Liburan

Sumber : Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus, 2021

Pemberdayaan merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen (Sedarmayanti, 2016:41). Pemberdayaan menunjukkan pada kemampuan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah sehingga mereka memiliki kekuatan atau kemampuan, antara lain dalam memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga mereka memiliki kebebasan (*freedom*). Bukan saja berarti bebas mengemukakan pendapat, melainkan bebas dari kelaparan, bebas dari kebodohan,

bebas dari kesakitan. Juga kemampuan dalam menjangkau sumber-sumber produktif yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan pendapatnya dan memperoleh barang-barang dan jasa-jasa yang mereka.

Tabel 1.2
Bagian Kerja dan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan

Bagian Produksi	SMP	SMA	D3	S1	S2	Jumlah
<i>Bagian Cetak</i>	1	38	14	4	1	58
<i>Bagian Laminasi</i>	3	31	12	3	1	50
Bagian Coating	2	22	6	2	0	32
Bagian Sliter	4	40	16	4	1	65
JUMLAH	10	131	48	13	3	205

Sumber : PT. Pura Barutama Unit Rotogravure I Kudus, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi belum diberdayakan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan sesuai dengan beban wewenang dan tanggung jawabnya.

Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan akibatnya kualitas kerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tapi jika pengelolaan beban kerja yang baik maka dampak-dampak tersebut bisa diminimalisir karena adanya kecepatan dan kecakapan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal tersebut senada dengan Suma'mur (2016:50) menyatakan bahwa semakin tinggi ketrampilan yang dimiliki seorang pekerja maka semakin efisien tubuh dalam bekerja, sehingga beban kerja menjadi relatif lebih ringan. Berikut akan ditampilkan capaian kinerja sehingga diindikasikan karyawan belum

mampu mencapai beban kerja yang diberikan. Jumlah antara target dan realisasi PT.

Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus sebagai berikut :

Tabel 1.3
Capaian Hasil Kerja PT. Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus

Tahun	Target	Realisasi (%)
2017	100	98%
2018	100	94%
2019	100	92%

Sumber : PT. Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus (2021)

Berdasarkan tabel di atas bahwa realisasi pencapaian belum mampu mencapai harapan perusahaan, tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan yang dibebankan oleh perusahaan. Fenomena penelitian pada PT. Pura Barutama Unit Rotogravure I Kudus antara lain masih belum optimalnya motivasi kerja diindikasikan dari turunnya data kehadiran terlihat dari data absensi karyawan sebagai berikut.

Tabel 1.4
Data Kehadiran (Presensi)
PT. Pura Barutama Unit Rotogravure I Kudus

PT. Pura Barutama Unit Rotogravure I Kudus												KETERANGAN
Bulan												
Jan	Feb	Mar	Apr	Me	Jun	Jul	Ags	Sep	Ok	Nov	Des	
8	15	10	5	7	10	11	15	12	14	10	15	Tidak Masuk
19	12	14	13	14	13	12	10	14	12	11	13	Terlambat

Sumber : PT. Pura Barutama Unit Rotogravure I Kudus, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat masuk bekerja karyawan cukup tinggi terlihat pada bulan Februari, Agustus dan Desember mencapai 15 karyawan. Sedangkan tingkat keterlambatan terdiri pada bulan Januari 2019 mencapai 19 karyawan.

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, 2018:36). Penelitian ini dilakukan karena adanya fenomena turunnya loyalitas kerja yang dihadapi PT. Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus terlihat data masuk karyawan dan keluar sebagai berikut.

Tabel 1.5

Data Keluar Karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus

Tahun	Turnover (keluar)	Persentase
2015	2	0,98%
2016	4	1,95%
2017	3	1,46%
2018	4	1,95%
2019	6	2,93%

Sumber : PR Pura Groub Kudus, 2019.

Data pada tabel 1. menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan data intensi keluar dalam PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus menunjukkan tingkat turnover paling tinggi di tahun 2019 yakni sebanyak 9 karyawan (2,93%).

Research gap penelitian ini adalah Agustina Heryati (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Filian Mufcha Ihwana, Isharijadi (2017) yang menyatakan kompensasi positif tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Titus Austyn, Tuti Lindawati (2017) menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, Berbeda dengan

Elizabeth dkk (2014) yang menyatakan pemberdayaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Agustina Heryati (2016) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Berbeda dengan penelitian Adhitia Pratama, Sri Suryoko, Widiartanto (2014) menyatakan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap loyalitas kerja.

Kompensasi motivasi Diana Lavinia (2018) menyebutkan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja secara positif dan signifikan. Darfina Juniarti (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Febriana Fardilla, Murkhana (2018) menyatakan bahwa pemberdayaan menyatakan positif signifikan terhadap motivasi kerja. Diva Riza Fahlefi (2015) menyatakan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Beban kerja motivasi Ircham Robbaq Azwar Siswanto (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Berbeda Oktaviana Ayu Prahastari (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi.

Diana Lavinia (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja. Berbeda dengan Nyaberi N Duncan (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Uraian latar belakang di atas melatarbelakangi peneliti mengambil judul Pengaruh Kompensasi, Pemberdayaan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus.

1.2. Ruang Lingkup

- 1.2.1. Penelitian mengambil obyek pada PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus.
- 1.2.2. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan dan motivasi. Sedangkan variabel independennya adalah kompensasi, pemberdayaan, dan beban kerja.
- 1.2.3. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan setelah judul disetujui (bulan Mei s/d Juli 2021).

1.3. Perumusan Masalah

Berpijak dari uraian latar belakang dan pengamatan penulis pada PT. Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus terdapat beberapa permasalahan antara lain penulis melihat bahwa pemberian kompensasi telah dilaksanakan, tetapi didalam pelaksanaannya tersebut masih terdapat kekurangan-kekurangan. Seperti dalam pemberian honor lembur yang belum sesuai dengan azas keadilan, sehingga ada pegawai yang merasa bahwa jam kerja lembur yang lebih banyak sama saja dengan mereka yang bekerja dalam jam lembur yang lebih singkat. Jika tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan ditempat kerja akan mengakibatkan stres pada karyawan sehingga akan menurunkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Tingkat loyalitas belum optimal dikarenakan masih adanya turnover intention karyawan. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan PT. Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus?
- 1.3.5. Apakah ada pengaruh pemberdayaan terhadap loyalitas karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus?
- 1.3.6. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus?
- 1.3.7. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus.

1.4.4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus.

1.4.5. Menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap loyalitas karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus.

1.4.6. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus.

1.4.7. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang loyalitas karyawan melalui kompensasi, pemberdayaan, beban kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT Pura Barutama Unit Rotogravure II Kudus.

1.5.2. Kajian empiris tentang kompensasi, pemberdayaan, beban kerja terhadap loyalitas karyawan dengan motivasi sebagai serta hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang berminat pada kajian yang sama.

1.5.3. Bagi unit kerja, sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga khususnya staf pimpinan dalam hal peningkatan sumber daya manusia.