

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan yang mampu bertahan dan menang dalam persaingan adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan usaha karena terpaku dengan operasionalnya saja tanpa memikirkan sumberdaya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting adalah sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan semua potensi yang ada pada setiap diri karyawan digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT. Siantar Top Tbk merupakan brand yang telah dikenal sejak berdirinya pada tahun 1972 dan salah satu produsen biskuit yang memproduksi biskuit dalam kapasitas yang besar di Indonesia. Biskuit yang diproduksi sudah berhasil menembus pangsa pasar yang cukup luas. Hampir di seluruh Indonesia terdapat agen pendistribusian biskuit 'Siantar Top'. PT. Siantar Top Tbk memproduksi berbagai macam produk biskuit yang memiliki karakteristik yang

berbeda-beda. Biskuit yang diproduksi terbagi menjadi tiga jenis, yaitu cookies, crackers dan wafer. Cookies adalah jenis biskuit yang terbuat dari adonan lunak (*soft dough*), berkadar lemak tinggi, dan jika dipatahkan penampang potongannya bertekstur kurang padat. *Crackers* adalah jenis biskuit yang berbentuk pipih, terbuat dari adonan keras (*hard dough*), melalui proses fermentasi, dan rasanya asin/gurih dan renyah, serta jika dipatahkan penampang potongannya berlapis-lapis. Wafer adalah jenis biskuit yang terbuat dari adonan cair, memiliki pori-pori kasar, renyah dan jika dipatahkan penampang potongannya berongga-rongga.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal persaaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karsa). semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi atau perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik berarti perlu dilakukan perencanaan, pangadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan, dan manfaat sebaik-baiknya, dan dampaknya pada manajemen sekarang ini, bagaimanapun kompleksnya atau sederhananya suatu bentuk usaha, Sumber Daya Manusia yang menjadi inti sekaligus kunci keberhasilan suatu perusahaan sebagai badan usaha dalam menjalankan usahanya telah banyak menggunakan peralatan teknologi tinggi, namun tidak akan dapat menggantikan fungsi dan kedudukan tenaga kerja. Dengan melihat hal tersebut maka penting bagi perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi, profesional

serta mempunyai kesadaran akan tanggung jawabnya bekerja lebih baik dan maksimal sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan, golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, dan tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2014). Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan kepuasan kerja berbeda satu sama lainnya, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama.

Pengembangan karir seorang karyawan dalam perusahaan, ternyata memberikan banyak manfaat bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan-karyawan dengan talenta terbaik, ikut membawa nama baik perusahaannya. Saat bertemu KLIEN, Konsumen atau Kolega, maka secara tidak langsung, nama baik perusahaan akan terbawa. Dengan melakukan pengembangan tentu karyawan akan semakin lebih baik. Ketrampilan dan Pengetahuan akan semakin meningkat. Dampaknya jelas bagi karyawan sendiri, dan juga berguna bagi perkembangan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Dengan demikian seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh

organisasi, atau gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan yang mampu menyumbangkan tenaga serta kreatifitasnya dalam mengembangkan perusahaan diusahakan agar dapat kompensasi sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, dan itu diharapkan jadi suatu kenyataan. Usaha untuk merealisasikan kemungkinan itu salah satu jalan adalah dengan memberikan kompensasi yang kompetitif, atau daya perangsang kerja kepada karyawan yang bersangkutan. Dengan kompensasi kompetitif diharapkan karyawan yang bersangkutan agar bekerja dengan baik dan profesional dengan segala kemampuan yang mereka miliki. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Faktor lingkungan kerja yang nyaman diduga turut menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Saat bekerja, karyawan mendapat pengaruh dari lingkungannya. Jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan untuk merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan akan mencari alternatif bekerja di tempat lain yang lebih nyaman. Suasana yang baik di tempat kerja, seperti hubungan dengan sesama karyawan baik atasan maupun bawahan akan menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain faktor lingkungan

kerja non fisik di atas faktor lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap karyawan.

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan melalui kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar organisasi dari serangan orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan suatu organisasi, semakin tinggi loyalitas karyawan pada suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (utomo, 2014:9). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Kinerja merupakan masalah yang menarik dan selalu ditingkatkan oleh perusahaan manapun. Hal ini bisa dilihat dari manfaat yang didapat oleh individu, masyarakat, dan perusahaan. Bagi individu, kinerja dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya memungkinkan timbulnya usaha peningkatan hasil kerja yang maksimal dan peningkatan kebahagiaan hidup.

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang

dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2013: 263), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2013: 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Maka berdasarkan uraian diatas, penelitian ini berjudul **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SIANTAR TOP Tbk.**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Siantar Top Tbk?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Siantar Top Tbk?
3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja di PT. Siantar Top Tbk?
4. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja di PT. Siantar Top Tbk?
5. Apakah kepuasan kinerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja di PT. Siantar Top Tbk?
6. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Siantar Top Tbk?
7. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Siantar Top Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Siantar Top Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan di kerja pada karyawan PT. Siantar Top Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja di PT. Siantar Top Tbk.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja di PT. Siantar Top Tbk.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja di PT. Siantar Top Tbk.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Siantar Top Tbk.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Siantar Top Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan dan juga agar dapat digunakan sebagai rujukan maupun literatur dalam penelitian selanjutnya.

2. Bagi peneliti

Dengan Penelitian ini di harapkan penelitian dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan dalam memberikan reward atau kompensasi kepada karyawan yang berprestasi sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Siantar Top Tbk.

