

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan internal dan eksternal dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini terciptanya kepuasan dan loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya, Robbins dan Judge (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antar banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima dan hal ini menjadi salah satu pembentuk loyalitas kerja karyawan.

Terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan dari perusahaan. Perusahaan akan memperlakukan karyawan tidak hanya sebagai asetnya namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama. Loyalitas terlihat dari adanya kesediaan karyawan untuk berprestasi, bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, hingga masa pensiun, adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta diharapkan karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan adalah dengan memberikan balas jasa. Balas jasa yang diberikan yaitu berupa kompensasi.

Kebijakan kompensasi ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk menunaikan sebuah pekerjaan dan tingkatan pekerjaan

dinilai oleh organisasi dan masyarakat (Simamora, 2004). Didalam sistem kompensasi, disamping membahas organisasi dan pekerjaan, faktor lain yang juga menyangkut karyawan adalah esensial dalam menentukan keadilan gaji. Bilamana karyawan menunaikan pekerjaan pekerjaan yang serupa dan kinerja serta pengalaman mereka adalah sepadan, masuk akal bila membayar sama terhadap mereka. Namun demikian, jika beberapa orang ternyata lebih produktif atau lebih berpengalaman dibandingkan yang lainnya, sudah sepantasnya mendapat imbalan yang lebih besar (Simamora, 2004). Selanjutnya kepuasan dan loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dan loyalitas kerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya (Umar, 2002). Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lebih jauh lagi lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Candy Berry Permen Malang merupakan salah satu industri yang bergerak dalam produksi premen. Usaha yang dijalankan oleh pemilik telah berjalan lebih dari lima tahun dan dalam perkembangannya menunjukkan hasil usaha yang positif. Namun demikian dalam pengelolaan usaha yang dijalankan terdapat permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan, dimana berdasarkan data absensi kerja menunjukkan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan tanpaketerangan menunjukkan jumlah terbanyak

dibandingkan dengan karyawan yang sakit dan ijin. Data tingkat absensi kerja karyawan bulan Januari-Maret 2021 dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.1
Data Absensi Kerja Karyawan
Bulan Januari-Maret 2021

No.	Bulan	Jumlah Absensi Kerja		
		Sakit	Ijin	Alpha
1	Januari	1	2	6
2	Februari	2	4	7
3	Maret	1	2	9
Total		4	8	22

Sumber: Candy Berry Permen Malang

Berdasarkan latar belakang penelitian maka judul dalam penelitian ini yaitu: **“Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Candy Berry Permen Malang)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang?

6. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan Candy Berry Permen Malang?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan Candy Berry Permen Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan Candy Berry Permen Malang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan Candy Berry Permen Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening

dan hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bentuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang wawasan ilmiah bagi peneliti dan pembaca.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan agar memperhatikan kebijakan kompensasi dan kondisi lingkungan kerja fisik sehingga dapat sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang tepat dalam upaya peningkatan kepuasan dan loyalitas kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut terkait dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.