

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan *asset* yang sangat penting dalam menentukan pencapaian organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Setiap organisasi harus mampu mengembangkan dan meningkatkan organisasinya dengan mengadakan berbagai cara yang tepat tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Di lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini kinerja karyawan yang tinggi adalah tujuan utama dari sebagian besar organisasi. Namun, kinerja tidak hanya terjadi di tempat kerja. Hal ini di dorong oleh serangkaian factor yaitu *human relationship* dan kompensasi. Dewasa ini, banyak terjadi masalah-masalah yang dihadapi yang di hadapi oleh organisasi yang berkaitan dengan usaha-usaha peningkatan produktivitas organisasi dengan dengan karyawan sebagai salah satu penentu keberhasilan. Situasi seperti ini sangat menuntut setiap perusahaan atau organisasi untuk tetap bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya, baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.

Peran manusia dalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan dari organisasi yang telah di tetapkan, dimana kinerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak

hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Jadi sikap loyalitas karyawan itu merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan.

PT.Harrison & Gil-Java adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri kerajinan mebel dari kayu berupa: mebel, frame, kerajinan lain dengan motif klasik dan modern dan dipasarkan ke Eropa, Asean, UK serta berada di jalan raya kudu-karangroto km1,3,genuk,semarang,jawatengah 50125.Nomor telepon/fax (024)6590000/(024)659 1111 dengan populasi karyawan sebanyak 700 orang yaitu terdiri dari bagian supervisor, bagian administrasi, bagian produksi dan bagian administrasi. Untuk itu perusahaan berupaya meningkatkan faktor human relationship dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan yang di rasa masih rendah.

Menurut Siswanto (2002) bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh dengan rasa tanggung jawab.S. Hal yang dapat menimbulkan kesulitan terhadap terwujudnya loyalitas adalah rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga tidak terciptanya kepuasan karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang kurang baik dan rendahnya kompensasi juga membuat tingkat perkembangan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan meningkat. Masalah loyalitas karyawan juga dialami PT.Harrison & Gil-Java,dimana dalam beberapa waktu lalu berdasarkan catatan

dan data dari pihak manajemen PT.Harrison & Gil-Java, loyalitas karyawan dinilai rendah karena terjadi *turnover* karyawan dalam tiga tahun terakhir .

Dalam konteks manajemen modern,loyalitas karyawan merupakan awal bagi upaya mendapatkan keunggulan kompetitif dalam persaingan global, sehingga PT.Harrison & Gil-Java perlu melakukan perbaikan internal untuk meningkatkan kembali loyalitas karyawan nya. Loyalitas karyawan juga dipengaruhi beberapa faktor yaitu *human relationship* dan kompensasi sesuai dengan pembahasan yang akan dikupas dalam penelitian ini. Terjadinya penurunan loyalitas karyawan diduga karyawan tidak mendapatkan status sebagai karyawan tetap melainkan karyawan kontrak meskipun durasi pekerjaan mereka sudah. Karyawan tidak memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan,antar karyawan tidak memiliki fasilitas yang sama, dan karyawan diduga tidak mendapatkan *reward* untuk setiap tugas yang diselesaikan.

Selain hal-hal tersebut diatas rendahnya loyalitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan dalam perusahaan atau *human relations* interen perusahaan. *Human relationship* juga mengambil bagian pada keadaan ini yang berarti *human relationship* sebagai media komunikasi antar pribadi yang manusiawi, dalam arti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran , perasaan dan melakukan tindakan bersama.

Loyalitas karyawan PT.Harrison & Gil-Java rendah diduga *human relations* yang ada dalam perusahaan kurang tercipta atau tidak solid. Hal ini terjadi karena tidak adanya komunikasi yang efektif antara sesama rekan kerja,

maupun atasan atau bawahan dalam perusahaan, yang dimaksud komunikasi yang efektif disini adalah kemampuan atasan dalam menyampaikan informasi kepada bawahan dan kemampuan bawahan dalam mendeskripsikan informasi tersebut sehingga tidak terjadi perbedaan persepsi yang dapat mengakibatkan terjadinya konflik antar karyawan, tidak adanya kesamaan kepentingan dalam interes perusahaan sehingga tidak tercipta keharmonisan antar karyawan, antar karyawan memiliki pandangan negatif dalam melakukan interaksi di perusahaan serta pesan komunikasi tidak disampaikan sesuai fakta dan realita yang ada.

Tabel 1.1

***Labour Turnover dan Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT.Harrison & Gil-Java***

NO	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Omzet		
				Target	Pencapaian	Persen
1.	2015- 2016	6	8	1.100.226.925.064	1.200.209.745.000	108,74%
2.	2016- 2017	5	6	1.100.226.925.064	900.082.045.000	80,89%
3.	2017- sekarang	3	4	1.110.226.925.064	900.033.095.000	80,45%

Sumber : PT. Harrison & Gil-Java Semarang diolah bulan Oktober 2017

Pada data *Turnover* dan omzet diatas menunjukkan bahwa selama jangka waktu tersebut sudah mengalami penurunan omzet dua kali sampai saat ini. Dari

data yang ada selama 3 tahun tersebut juga terjadi keluar masuk karyawan yang mempengaruhi kondisi omzet yang menjadi turun dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu sarana yang digunakan untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kompensasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Karyawan tidak akan melakukan pekerjaan tanpa mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan. Menurut Riva'i, (2004) Kompensasi adalah sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Siti Al Fajar (2010) Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (benefits), sedangkan menurut Wayne Mondy (2008) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap karyawan yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan dll.

Para karyawan mungkin akan menghitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan kompensasi yang lebih baik. Hal ini cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan / organisasi. Oleh sebab itu kompensasi yang diterima oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja yang telah diberikan para karyawan terhadap suatu perusahaan atau organisasi, dengan memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan akan memberikan beberapa aspek positif pada organisasi atau perusahaan antara lain mendapatkan karyawan yang berkualitas, memacu karyawan untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi, memikat pelamar kerja yang berkualitas, mudah dalam pelaksanaan administrasi maupun aspek hukumnya, serta memiliki keunggulan dari para pesaingnya.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap. Kompensasi merupakan salah satu factor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Kemungkinan rendahnya loyalitas karyawan di karenakan rendahnya tingkat human relationship dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk menunjang data-data dalam pemilihan judul ini maka penulis juga menyertakan data dari penelitian terdahulu yang diantaranya adalah:

Annisa Ayu Fadillah dengan judul “Pengaruh human relation, kondisi lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan hotel dafam semarang” dengan menggunakan analisis alat analisis regresi linier berganda mendapatkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel human relation terhadap kineja karyawan. Andromike Maineldi , Susi Hendriani, Ivan Nauli Dauly dengan judul “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indra Giri Hulu dengan menggunakan analisis alat analisis regresi linier berganda didapatkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel human relation terhadap kinerja karyawan. Yang berikutnya berdasarkan penelitian dari I Ketut Andi Hermawan, I Gede Riana dalam judul “Analisis Faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada PT. INTI BUANA PERMA DENPASAR BALI dengan menggunakan metode kualitatif menggunakan program SPSS maka dapat ditarik hasil penelitian bahwa loyalitas karyawan menjadi lebih terjaga dengan pemberian tunjangan transportasi yang sesuai.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rully Mambo dalam judul “Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow dengan menggunakan metode Analisis Korelasi Sederhana dan Regresi Linier Sederhana maka dapat ditarik hasil penelitian bahwa Terdapat hubungan fungsional antara human relations dengan peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya berdasarkan

penelitian dari Agustina Heryati dengan judul” pengaruh kompensasi dan beban kerja Terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi Pt. Pupuk sriwidjaja Palembang maka dapat ditarik hasil penelitian bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan,selanjutnya berdasarkan penelitian dari Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA” dengan menggunakan metode analisis linier berganda didapatkan hasil penelitian bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura , Kompensasi memiliki 4 dimensi yang diuji, yaitu mengenai pemberian gaji secara teratur, gaji sesuai perusahaan, upah dan insentif. Dari 4 dimensi ini insentif merupakan dimensi dengan nilai tertinggi. Hal ini telah dibuktikan oleh pengujian hipotesis. Sedangkan yang menjelaskan karyawan menerima upah lembur berdasarkan jam kerja termasuk dalam dimensi dengan nilai terendah. Dan penelitian terdahulu yang terakhir adalah dari Frizkia Rahmi zulfa dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja Karyawan di premier basko hotel padang” dengan menggunakan Metode deskriptif Kuantitatif Didapatkan hasil penelitian bahwa loyalitas karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap operasional hotel yang nantinya akan berdampak pada efektifitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan ”PT.Harrison & Gil-Java” Semarang, tentang human relationship dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan mengambil judul

## “PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.HARRISON & GIL JAVA”

### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan,maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya pengelola perusahaan PT.Harrison & Gil-Java untuk meningkatkan *human relationship* dan kompensasi yang dapat memberi dampak positif bagi peningkatan loyalitas karyawan.

Berdasarkan perumusan masalah yang ada,maka pertanyaan penelitian yang diajukan penulis adalah :

1. Apakah *human relationship* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan PT.Harrison & Gil-Java?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan PT.Harrison & Gil-Java?
3. Apakah *human relationship* dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT.Harrison & Gil-Java?

### 1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *human relationship* terhadap loyalitas karyawan pada PT.Harrison & Gil-Java.

2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT.Harrison & Gil-Java.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *human relationship* dan kompensasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Harrison & Gil-Java.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

Bagi perusahaan

- a. penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pengaruh *human relationship* dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT.Harrison & Gil-Java.
- b. penelitian ini diharapkan dapat memberikan atau dijadikan bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.
- c. penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi agar perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Bagi penulis

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta mampu memahami berbagai karakteristik individu maupun perusahaan yang mampu menjalin *human relationship* sehingga tercipta motivasi kerja yang di dapat selama ini. Penelitian ini juga berfungsi sebagai sarana untuk memahami sejauh mana teori-teori sumber

daya manusia terjadi secara nyata dalam suatu perusahaan serta untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam penulisan skripsi ini.

Bagi penulis lain

Dapat dijadikan sumber informasi dan referensi penelitian *human relationship* dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

##### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB 11: DAFTAR PUSTAKA**

Bab 11 meliputi landasan teori, yang berisi teori-teori yang mendasari penelitian ini seperti *human relationship*, kompensasi dan loyalitas karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dimensional variable penelitian serta hipotesis penelitian.

##### **BAB 111: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang variable penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

#### BAB 1V: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

#### BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan serta saran-saran bagi pengelola PT.Harrison & Gil-Java dalam upaya meningkatkan *human relationship* dan kompensasi yang akan berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan serta adanya keterbatasan dalam penelitian.

