

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Karyawan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan. Di dalam suatu perusahaan, untuk mencapai kinerja yang terbaik seperti telah ditargetkan oleh perusahaan, kualitas dan kompetensi sumber daya manusia sangatlah penting. Peran karyawan sangat penting di dalam suatu perusahaan dalam mencapai target-target perusahaan. Hubungan antara perusahaan dengan karyawan merupakan hubungan timbal balik, perusahaan membutuhkan karyawan begitu juga sebaliknya.

Perkembangan industri yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki loyalitas kerja tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien, dan produktif.

Loyalitas kerja merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya ada ikatan antara karyawan dengan perusahaan tempat di mana ia bekerja, sehingga diantara keduanya tidak dapat dipisahkan. Loyalitas kepada perusahaan dapat diartikan dengan sejauh mana seorang karyawan

mengidentifikasi tempat kerjanya dan berkeinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut.

Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2005) loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi dimana kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Poerwopoespito (2004) juga menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Namun tidak semua karyawan di dalam perusahaan itu memiliki sikap loyalitas yang tinggi, bisa saja loyalitas mereka menurun. Ketidak loyalitasan karyawan itu ditunjukkan dengan sikap turun/ rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan kerja yang dilakukan karyawan. Karyawan yang tidak loyal tidak dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karena karyawan tersebut menjadi tidak produktif.

Turunnya loyalitas dan sikap kerja itu dikarenakan banyak sebab misalnya, upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut, maka perusahaan harus dapat menemukan

penyebab dari turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan yang pada prinsipnya itu disebabkan oleh ketidakpuasan para karyawan.

Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2005) bahwa untuk mempertahankan karyawan agar mau bekerja pada perusahaan sampai masa pensiun, maka kepadanya diberikan kompensasi. Hal serupa juga dikatakan oleh Kadarwati (2003) bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas salah satunya adalah faktor kompensasi.

Kompensasi menurut Hasibuan (2005) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan akan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, timbul keresahan dalam perusahaan dan pada akhirnya aktifitas perusahaan dapat terganggu.

Terkait dengan kompensasi dan loyalitas diatas, dikutip dari DetikNews (2006)

“PT Perkebunan Nusantara (PTPN) II dirundung masalah, karyawannya mogok kerja. Aksi mogok kerja karyawan ini dilakukan karena upah pekerja untuk bulan Februari 2006 ternyata belum dibayar hingga kini. Pada Rabu (8/3/2006), seribu karyawan, menggelar demo ke Kantor DPRD Sumut. Persoalan pokoknya karena upah bulan Februari masih belum dibayar., mereka juga menuntut cuti tahunan dan cuti panjang, uang sumbangan kemalangan antar karyawan, serta meminta perusahaan meninjau masalah pemberian jatah beras yang kerap dibagikan terlambat dan seringkali beras itu sudah berketu. walaupun mereka mogok kerja, mereka tetap datang ke lokasi perkebunan meskipun tidak melakukan kegiatan apa pun”.

Berdasarkan berita diatas dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat penting terhadap loyalitas karyawan. Ketika kompensasi yang seharusnya diterima oleh karyawan tidak diberikan oleh perusahaan maka loyalitas kerja karyawan menurun. Karyawan kehilangan semangat dan motivasinya dalam bekerja karena kompensasi yang seharusnya diterima tidak dapat diberikan oleh perusahaan. Bahkan karyawan melaksanakan aksi mogok kerja serta demonstrasi sebagai bentuk ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang seharusnya diterima dari perusahaan setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Maka pentingnya kompensasi bagi karyawan dalam suatu perusahaan telah menarik perhatian penulis untuk mengetahui apakah ada hubungan antar kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap loyalitas kerja karyawan. oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul “ **Hubungan Antara Kompensasi Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam** ”

## **B. Identifikasi Masalah**

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan, loyalitas yang tinggi mampu memberikan sumbangsih terhadap maju dan berkembang nya perusahaan, namun tidak semua karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, bisa saja loyalitas mereka menurun. Turunnya loyalitas dan sikap kerja itu mungkin bisa dikarenakan upah yang tidak sesuai, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin dan lingkungan

kerja yang buruk. Ketidak loyalitasan karyawan itu ditunjukkan dengan sikap turun/ rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, kegelisahan dimana–mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan kerja yang dilakukan karyawan.

Salah satu masalah yang terjadi di PTPN II adalah tindakan karyawan yang mogok kerja dan menggelar demo di depan kantor DPRD, mereka menagih upah dan tunjangan yang tidak diberikan oleh perusahaan, mereka juga menuntut cuti tahunan dan cuti panjang, uang sumbangan kemalangan antar karyawan, serta meminta perusahaan meninjau masalah pemberian jatah beras yang kerap dibagikan terlambat dan seringkali beras itu sudah berkutu. Masalah yang dihadapi karyawan PTPN II ini terkait dengan kompensasi dimana memang kompensasi sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan, jika kompensasi tidak diberikan secara benar maka akan membuat karyawan menjadi tidak loyal terhadap perusahaan dan menjadikan perusahaan rugi nantinya.

### **C.Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka pembatasan masalah hanya terkait dengan kompensasi dan loyalitas kerja karyawan dimana penelitian ini ingin melihat bagaimaa pandangan/pendapat karyawan terhadap kompensasi yang diberikan yang berhubungan dengan loyalitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam.

#### **D.Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya adalah apakah ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II kebun Sei Musam ?

#### **E.Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II kebun Sei Musam.

#### **F.Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

##### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan dalam hal meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan dan memberikan masukan khususnya pada psikologi industri dan organisasi terkait sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PTPN II Tanjung Morawa, untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan bagi para karyawan untuk menjunjung nilai kelayakitan agar tercapainya tujuan perusahaan.