

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari setiap organisasi atau perusahaan, yang memastikan keberhasilan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan. SDM meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan menjaga loyalitas karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, manajemen SDM yang efektif menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu tantangan terbesar dalam manajemen SDM adalah menciptakan loyalitas karyawan. Sementara perusahaan ingin mempertahankan karyawan terbaik dan mencapai tujuan perusahaan, karyawan ingin memperoleh imbalan, dan kompensasi yang adil, serta menerapkan aturan untuk tetap menjaga ketertiban perusahaan.

Manajemen SDM juga harus menghadapi perubahan lingkungan eksternal yang cepat, termasuk perubahan teknologi, kebijakan pemerintah, dan tuntutan pasar. Perubahan ini memerlukan manajemen SDM yang fleksibel dan dapat beradaptasi untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan. Ketika datang ke manajemen SDM, tugas terbesar organisasi adalah mempertahankan karyawan terbaik. Oleh karena itu, manajemen SDM harus memerlukan usaha-usaha untuk memastikan karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang

secara profesional dan menjadikan karyawan tersebut dapat bersikap loyal kepada perusahaan.

Loyalitas karyawan menjadi penting bagi keberhasilan organisasi karena dapat membantu meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, dan memperkuat reputasi organisasi. Salah satu faktor utama yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah manajemen SDM yang efektif. Manajemen SDM yang baik dapat membantu membangun hubungan yang positif antara karyawan dan organisasi.

Menurut Hasibuan (2011), karyawan dinilai berdasarkan kesetiaan mereka terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi sebagai unsur loyalitas. Pada dasarnya, loyalitas karyawan mengacu pada tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang loyal akan merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi dan cenderung bertahan dalam jangka panjang, bahkan dalam situasi yang sulit.

Manajemen SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi dan mendorong mereka untuk bertahan dalam jangka panjang. Sebaliknya, manajemen SDM yang tidak efektif dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai atau tidak diperlakukan secara adil, yang dapat menurunkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Salah satu faktor penting dalam manajemen SDM yang efektif adalah kebijakan kompensasi yang adil dan transparan. Karyawan

yang merasa dibayar dengan baik dan adil cenderung lebih loyal terhadap organisasi daripada mereka yang merasa tidak diperlakukan secara adil.

Manajemen SDM yang efektif harus juga memperhatikan kepentingan karyawan sebagai individu. Karyawan yang merasa bahwa organisasi memperhatikan kepentingan mereka sebagai individu cenderung lebih loyal terhadap organisasi. Manajemen SDM yang efektif juga harus memperhatikan kepentingan karyawan sebagai kelompok. Karyawan yang merasa bahwa organisasi memperhatikan kepentingan mereka sebagai kelompok cenderung lebih loyal terhadap organisasi. Manajemen SDM yang efektif juga harus memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa organisasi memperhatikan kebutuhan dan harapan mereka cenderung lebih loyal terhadap organisasi.

Salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan memastikan pengelolaan kompensasi dan kepuasan kerja secara tepat. Menurut Sinambela (2017), meskipun kompensasi dan kepuasan kerja tampak sebagai dua konsep yang berbeda, keduanya saling berkaitan dalam mendukung kinerja karyawan. Kedua variabel ini memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Terkait pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan. Kompensasi meliputi penghargaan berupa insentif, bonus, kenaikan gaji, atau promosi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan. Di sisi lain,

kepuasan kerja mencakup persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karir yang mendukung kenyamanan serta motivasi mereka.

Sutrisno (2013) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Kompensasi yang adil dan konsisten mampu mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan kinerja mereka, dan menciptakan rasa penghargaan. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui cenderung lebih terikat pada perusahaan dan berkomitmen dalam jangka panjang.

Sebaliknya, pengelolaan kepuasan kerja yang tidak tepat, seperti ketidakadilan dalam perlakuan, dapat menurunkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa tidak nyaman atau tidak dihargai di tempat kerja lebih rentan mengalami ketidakpuasan dan kehilangan motivasi. Menurut Suryadilaga et al. (2016), ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dan pengelolaan kepuasan kerja dapat memicu kecemburuan sosial di antara karyawan, yang pada akhirnya merusak hubungan kerja dan berdampak negatif pada kinerja individu maupun organisasi.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola kompensasi dan kepuasan kerja secara bijak dan adil. Pemberian kompensasi yang tepat, disertai dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif, dapat memperkuat loyalitas karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek lain, seperti komunikasi yang baik, pengakuan atas prestasi, dan peluang pengembangan karir, untuk membangun kepercayaan,

semangat, dan rasa nyaman di lingkungan kerja. Dengan pendekatan yang holistik, perusahaan dapat menciptakan hubungan yang kuat dengan karyawan serta meningkatkan loyalitas mereka secara berkelanjutan.

Menawarkan kompensasi yang baik kepada karyawan dalam proses kinerja dapat mempengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dalam hal ini, sistem kompensasi yang tepat dapat menjadi semangat yang mendorong karyawan bekerja dengan maksimal. Begitu juga yang terjadi dalam PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung, Implementasi sistem kompensasi di perusahaan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan tingkat produktivitas dan menjadi karyawan yang sangat loyal terhadap perusahaan.

PT. Sygma Exa Grafika berfokus pada pencetakan Al-Quran, dengan menggunakan merek Syaamil Quran. Perusahaan ini melalui 29 langkah untuk melakukan proses transformasi bahan mentah menjadi produk akhir yang siap dipasarkan. Proses-proses tersebut meliputi printing, lipatan, penyusunan dan sejumlah proses revisi hingga produk akhir siap untuk diluncurkan ke pasar.

PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung memiliki total karyawan berjumlah 129 orang, yang mana dalam pengelolaan SDM dalam jumlah besar membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar menjaga menjaga kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Salah satu usaha membentuk loyalitas karyawan perusahaan melakukan penerapan kompensasi dan kepuasan kerja. Ketika sebuah kompensasi dan kepuasan kerja kurang maksimal, diterapkan pada PT. Sygma Exa Gafika, dapat dilihat bahwa kompensasi dan kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan masih terbatas

atau tidak optimal dalam kondisi situasi kerja tertentu. Situasi ini terlihat dari kinerja karyawan yang belum terukur dengan baik yang suatu saat dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan terutama pada saat penilaian di akhir tahun yang menjadi dasar pemberian penghargaan. Kondisi ini juga dapat membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja sehingga ketika performa mereka menurun, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan ikut menurun.

Tabel 1. 1
Jumlah Tenaga Kerja Bagian Produksi

No	Bagian	Jumlah
1.	Leader Produksi	6 Orang
2.	Admin Produksi	4 Orang
3.	QC (<i>Inline, Incoming, On going, Cover, Packing</i>)	36 Orang
4.	Mesin (<i>lipat,susun, jahit, tapping, Press block line, lepas block, cutting, voil, Laminasi, Spot UV, hardcover, Punch, mesin peling cover, cassing in, frontming, assembling.</i>)	79 Orang
5.	<i>Maintenance</i>	4
Jumlah		129 Orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan data yang dicantumkan pada tabel di atas terlihat bahwa terdapat 129 orang tenaga kerja di bagian produksi. Diharapkan oleh perusahaan bahwa dengan jumlah karyawan sebanyak itu, perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja yang ada untuk meningkatkan efisiensi produksi.

Dari hasil wawancara dengan divisi Sumber Daya Manusia (SDM) bagian *Quality Control* di PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung dinyatakan bahwa perusahaan telah mengalami perubahan data *turnover* Karyawan dalam beberapa waktu terakhir dan melakukan usaha kompensasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan dalam rangka menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan memberikan kompensasi berupa kesempatan promosi jabatan dan kepuasan kerja berupa teguran yang berujung pada pemutusan hubungan kerja serta sedang dilakukannya penyesuaian lebih lanjut mengenai kompensasi dan kepuasan kerja di PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung.

Tabel 1. 2

Data Turnover Karyawan PT. Sygma Exa Grafika Tiga Tahun Terakhir

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2022	162	57	25	130
2023	130	34	23	119
2024	119	27	37	129

(Sumber : Diolah oleh peneliti 2025)

Data turnover karyawan PT Sygma Exa Grafika Kota Bandung menunjukkan tren penurunan jumlah karyawan dari tahun 2022 hingga 2023, namun kembali meningkat pada 2024. Tingkat turnover yang tinggi pada 2022, dengan 57 karyawan keluar dan hanya 25 masuk, mengindikasikan ketidakstabilan tenaga kerja. Pada 2023, jumlah karyawan yang keluar menurun menjadi 34, sedangkan yang masuk 23, menunjukkan perbaikan dalam retensi

karyawan. Tren positif berlanjut di 2024 dengan jumlah karyawan keluar semakin berkurang (27 orang) dan jumlah rekrutmen meningkat menjadi 37 orang, sehingga total karyawan bertambah. Hal ini mencerminkan adanya perbaikan dalam manajemen karyawan serta upaya stabilisasi tenaga kerja di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rudy Hamdani (2024) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial Di Kota Samarinda” menemukan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safrida (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dan juga penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se Kecamatan Pacet Mojokerto” yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Loyalitas Karyawan: Studi Pada Karyawan PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung Kota Bandung”**

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang yang diberikan oleh peneliti, terdapat penemuan masalah sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan temuan mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada penelitian sebelumnya.
2. Adanya perubahan turnover karyawan pada PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung selama tiga tahun terakhir.
3. Sudah diterapkannya dan terdapat penyesuaian lebih lanjut mengenai kompensasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan di PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus dan ruang lingkup pembahasan agar tidak meluas serta agar penelitian ini lebih terarah, maka ditetapkan beberapa batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek Penelitian terbatas pada karyawan bagian produksi di PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung, yang berjumlah 129 orang. Penelitian ini tidak mencakup karyawan di luar bagian produksi, seperti bagian pemasaran, administrasi, atau manajemen puncak.
2. Variabel yang diteliti hanya mencakup tiga variabel, yaitu:
 - a Kompensasi (variabel independen X1)
 - b Kepuasan kerja (variabel independen X2)
 - c Loyalitas karyawan (variabel dependen Y)

3. Jenis kompensasi yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi kompensasi finansial dan non-finansial, berdasarkan persepsi subjektif karyawan terhadap kebijakan perusahaan.
4. Kepuasan kerja yang diteliti mencakup beberapa aspek seperti lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan sistem manajemen, yang diukur melalui persepsi karyawan.
5. Waktu penelitian dibatasi pada periode tahun 2025, sesuai dengan waktu pelaksanaan penelitian di lapangan, dan tidak mempertimbangkan data historis di luar rentang waktu tersebut.
6. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sehingga hasilnya bergantung pada kejujuran dan persepsi responden terhadap item pertanyaan yang diajukan.
7. Hasil dari penelitian ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan ke seluruh sektor industri, melainkan hanya berlaku untuk konteks organisasi yang diteliti, yaitu PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung.

D. Rumusan Masalah

Dari Uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disajikan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung?

2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sygma Exa Grafika Kota Bandung.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan awal dan identifikasi masalah yang disajikan, masalah dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Salah satu kegunaan teoritis adalah sebagai landasan dalam menjelaskan dan memahami suatu fenomena atau topik yang akan diteliti.

Dengan menggunakan teori, peneliti dapat mengembangkan hipotesis dan menguji secara sistematis dengan metode ilmiah. Dalam hal ini, teori dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel yang akan diteliti, hubungan antara variabel, dan prediksi hasil penelitian.

Selain itu, teori juga dapat membantu peneliti dalam mengembangkan kerangka konseptual dan metodologis. Dengan memahami teori yang relevan dengan topik penelitian, peneliti dapat mengembangkan konsep atau model yang tepat untuk memperjelas variabel dan hubungan antara variabel. Selain itu, teori dapat memberikan panduan dalam memilih metode penelitian yang tepat dan alat ukur yang valid dan reliabel.

2. Kegunaan Praktis

Dengan dilakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak di antaranya penulis sendiri akan mendapatkan pengalaman berharga dan pengetahuan yang berguna untuk masa depan. Sementara bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan, terutama dalam mengevaluasi bagaimana karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.