

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam pengelolaan perusahaan, sumber daya manusia diperlukan untuk mengelola sistem yang ada di dalam organisasi tersebut demi kelancaran dan tercapainya tujuan perusahaan. Adapun yang perlu di perhatikan dalam mengelola sistem tersebut antara lain Kompensasi, Iklim Organnniisasi, serta aspek – aspek lainnya. Jika hal-hal tersebut diperhatikan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi akan berjalan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Rizaldi dan Wulantika (2017) bahwa Faktor manusia di dalam perusahaan mempunyai peran yang sangat penting, sumber daya manusia pada dasarnya dianggap sebagai penggerak kehidupan suatu organisasi atau perusahaan, sebab walaupun dengan moderennya peralatan atau mesin tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan”.

PT Surya Unggas Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Budidaya ayam pedaging. Perusahaan ini terletak di Jl Darmo Diharjo no 1-3 RT 49 / RW 06. Terutama di pasar tenaga kerja yang dinamis ini menjadi aspek yang sangat penting juga untuk meningkatkan loyalitas pegawai agar dapat meningkatkan berbagai aspek yang mendukung kelangsungan PT Surya Unggas Mandiri sebagai perusahaan pangan.

Pada umumnya perusahaan membutuhkan iklim kerja yang baik, yang berarti dapat berubah dan menyesuaikan diri dengan setiap perubahan yang terjadi, sehingga organisasi

dapat tetap bertahan, dan diatur untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang hebat dapat menemukan jawabannya dengan SDM organisasi yang berkualitas. Dengan menjalankan organisasi secara konsisten memajukan pelaksanaan, inspirasi, termasuk pemenuhan pekerjaan perwakilannya. Sejumlah variabel dapat mempengaruhi eksekusi pekerja, termasuk kompensasi dan iklim organisasi. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan loyalitas karyawannya, untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang berkualitas dapat dibangun dengan loyalitas dari kinerja karyawan tersebut dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan Berbagai jenis hambatan akan dialami oleh pekerja, untuk dapat pekerja dengan baik pemimpin harus memiliki opsi untuk mempengaruhi bawahan, mengkoordinasikan dan memutuskan perubahan di dalam pelaksanaan pekerja untuk meningkatkan hal-hal yang lebih baik sehingga pekerja dapat percaya diri untuk menjalankan tugasnya.

Menurut Kasmir (2015:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut (Edison et al., 2017) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya. Dari penjelasan dan pandangan dari beberapa para ahli diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2015) menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Putera Lautan Kumala Lines.

Melalui dua hipotesis diatas maka dapat dikatakan bahwa peningkatan kompensasi juga akan berbanding lurus dengan peningkatan loyalitas itu sendiri.

**Tabel 1. 1 Hasil Survey Awal Kompensasi**

No	Indikator	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Upah/Gaji	Bapa/Ibu mendapat Upah/Gaji yang sesuai dengan pekerjaan	18	90%	2	10%
2.	Tunjangan tetap	Bapa/Ibu mendapatkan tunjangan tetap yang sesuai dengan pekerjaan	10	50%	10	50%
3	Tunjangan tidak tetap	Bapa/Ibu mendapat tunjangan tidak tetap yang sesuai dengan pekerjaan	6	30%	14	70%
5	Insentif	Bapak/Ibu mendapat insentif yang sesuai dengan pekerjaan	14	30%	6	70%
6	Liburan	Bapak/Ibu mendapat mendapat liburan dari perusahaan setiap tahunnya	18	90%	2	10%

Penyebaran kuesioner pada tabel 1.1 kepada 20 karyawan dan wawancara random pada karyawan pada divisi pemasaran. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil survey awal bahwa adanya fenomena pada variabel kompensasi yaitu karyawan PT Surya Unggas Mandiri merasa bahwa tunjangan tidak tetap yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan tingkat kebutuhannya, hal ini dikeluhkan oleh sebagian besar karyawan karena merasa tidak mendapatkan tunjangan makan dan transportasi yang cukup dikarenakan rumah para pegawai yang terbilang cukup jauh dari lokasi kerja dan tidak ada disediakan angkutan khusus karyawan sama halnya dengan tunjangan makan yang terbilang kurang hal ini di keluhkan oleh karyawan yang merasa tunjangan uang makan sehari harinya tidak cukup dengan harga

makanan yang ada disekitar perusahaan yang membuat karyawan tetap harus menambahkan uang untuk makan.

Menurut Bassem (2017) mendefinisikan bahwa: “Iklim organisasi adalah bagaimana karyawan memandang organisasinya, dan jenis sikap yang mereka miliki terhadap organisasinya.”

Iklim organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Secara definisi iklim organisasi memiliki banyak definisi yang berbeda-beda, demikian juga dengan para ahli. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dalam hubungan karyawan dengan pimpinan, diarahkan terwujudnya kerjasama kerja yang serasi.

**Tabel 1.2 Hasil Survey Awal Iklim Organisasi**

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1.	Struktur	Bapa/Ibu mempunyai struktur yang jelas di perusahaan ini	16	80%	4	20%
2	Tanggung Jawab	Bapa/Ibu di beri tanggung jawab di dalam perusahaan	15	75%	5	25%
3.	Resiko	Bapa/Ibu bersediea untuk mengambil resiko di dalam perusahaan ini	6	30%	14	70%
4.	Penghargaan	Bapa/Ibu mendapatkan penghargaan yang adil dari perusahaan	8	40%	12	60%
5.	Kehangatan	Bapak/Ibu memiliki interaksi/komunikasi yang baik antar sesama karyawan	17	85%	3	25%
6.	Dukungan	Bapa/Ibu salingng membantu/support antar sesama karyawan	16	80%	4	20%
7.	Konflik	Bapa/Ibu menghindari konflik dan perselisihan antar karyawan	18	90%	2	20%

Penyebaran kuesioner pada tabel 1.2 kepada 20 karyawan dan hasil wawancara random pada karyawan. Penulis menyimpulkan bahwa dalam hal variabel iklim karyawan PT Surya Unggas Mandiri masih banyak yang merasa tidak mendapatkan penghargaan ketika mencapai bahkan melampaui target namun ketika karyawan tidak bisa mencapai target yang ditentukan perusahaan karyawan akan mendapatkan sanksi

**Tabel 1.3 Hasil Survey Awal Loyalitas Karyawan**

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1.	Kemampuan Bekerjasama	Apakah Bapa / Ibu memiliki kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya?	14	70%	6	30%
2.	Rasa memiliki terhadap perusahaan	Apakah Bapak / Ibu memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan	6	30%	14	70%
3	Kesukaan terhadap pekerjaan	Apakah Bapa / Ibu merasa senang hati dalam melakukan pekerjaan?	10	50%	10	50%

Penyebaran kuesioner pada tabel 1.3 kepada 20 karyawan dan hasil wawancara acak pada karyawan. Penulis menyimpulkan bahwa dalam hal indikator “rasa memiliki terhadap perusahaan” karyawan pada PT Surya Unggas Mandiri menganggap perusahaan kurang memperhatikan mereka dalam hal kesejahteraan seperti tunjangan makan yang kurang dan fasilitas yang kurang memadai yang membuat karyawan kurang diperhatikan dan tidak merasa memiliki terhadap perusahaan

Loyalitas yang berhasil adalah yang membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaannya dan rasa memiliki terhadap perusahaan yang tinggi pada perusahaan ini karyawan

diberi kompensasi yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan prestasi mereka namun karyawan merasa kurang nyaman dengan iklim yang ada dalam perusahaan tersebut hal ini penting karena akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yang pada dasarnya memiliki loyalitas karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh positif dalam menjalankan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Dari keterangan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT SURYA UNGGAS MANDIRI”

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari uraian diatas pada latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah yang dirasakan oleh penulis antara lain.

1. Adanya indikasi kurangnya kompensasi tunjangan tidak tetap yang diberikan kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari.
2. Adanya Indikasi pada variabel Iklim Organisasi yaitu masih banyak yang merasa tidak mendapatkan penghargaan.
3. Adanya indikasi rendah loyalitas karyawan karena kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian yang dikemukakan oleh penulis, penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi, Iklim Organisasi dan Loyalitas Karyawan pada PT Surya Unggas Mandiri.

2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Surya Unggas Mandiri.
3. Apakah pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan PT Surya Unggas Mandiri.
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi Terhadap loyalitas karyawan PT Surya Unggas Mandiri.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Pada penelitian ini penulis bermaksud mengumpulkan data dan juga berbagai informasi terkait kompensasi, iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT Surya Unggas Mandiri, penulis juga ingin menerapkan ilmu yang didapat selama penelitian berlangsung.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun beberapa tujuan penelitian yang ingin penulis sampaikan antara lain :

1. Untuk mengetahui Kompensasi, Iklim Organisasi, terhadap Loyalitas baik secara parsial maupun simultan PT Surya Unggas Mandiri.
2. Untuk mengetahui Kompensasi pada karyawan PT Surya Unggas Mandiri.
3. Untuk mengetahui Iklim Organisasi pada karyawan PT Surya Unggas Mandiri.
4. Untuk mengetahui Loyalitas pada karyawan PT Surya Unggas Mandiri.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan dari penelitian ini antara lain untuk menjabarkan pelaksanaan penelitian yang dilakukan penulis serta memberikan masukan kepada perusahaan agar

dijadikan pertimbangan kepada PT Surya Unggas Mandiri untuk kedepannya dan juga dapat bermanfaat bagi para pembaca.

#### **1.4.2 Kegunaan Teoritis**

Secara akademis penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, memberikan referensi kepada peneliti baru, menambah wawasan bagi peneliti, dapat dijadikan acuan terhadap pengembangan maupun penelitian yang serupa.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Surya Unggas Mandiri yang bertempat di Jl Darmo Diharjo no 1-3 RT 49 / RW 06.

#### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021