

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perkembangan perekonomian yang semakin pesat, mengharuskan setiap perusahaan untuk meningkatkan daya saing agar dapat tetap bertahan dan mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan dibutuhkan kontribusi sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen perusahaan. Kontribusi yang dibutuhkan perusahaan dari karyawannya tentu tidak hanya berupa kontribusi tenaga, melainkan juga kontribusi konseptual, dan rasa setia karyawan pada perusahaannya. Rasa setia yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan tidak dapat dibangun dengan mudah oleh perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat menjaga dan mempertahankan karyawan melalui balas jasa/imbalan atas kontribusinya. Rasa setia ini merupakan sebuah loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

Peningkatan loyalitas karyawan merupakan salah satu masalah yang penting dalam setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga harus memberikan bentuk nyata usaha agar dapat mempertahankan karyawan pada perusahaannya melalui puas atau tidaknya karyawan tersebut. Kepuasan tersebut bisa berkaitan dengan kualitas layanan manajer sebagai pemimpin dan juga bisa dilihat dari kemampuan pemimpin yang tidak hanya dapat memecahkan masalah kepemimpinan tetapi juga pemimpin yang mampu menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga karyawan tersebut merasa loyal kepada perusahaan.

Ada beberapa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu perusahaan salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang mampu melayani (*servant leadership*). Gaya pemimpin yang mampu melayani (*Servant Leadership*) juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Salah satu nilai utama *servant leadership* adalah kesetaraan dan keadilan yang mendorong serta mendukung perlakuan adil terhadap setiap orang, nilai tersebut bisa mempengaruhi persepsi bawahan untuk meningkatkan loyalitas (Gary Yukl, 2015).

Terlepas dari gaya kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) terdapat faktor lain juga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti lingkungan kerja dan kompensasi. Lingkungan kerja tentu sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena pegawai sangat peduli sekali dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan

pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi Lingkungan kantor yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, dan sebagainya akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Organisasi harus mengusahakan agar pegawainya dapat berpandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan serta menciptakan rasa nyaman untuk karyawan saat berada di perusahaan tersebut.

Menurut (Handoko, 2014:155) Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kebutuhan karyawan akan imbal hasil yang ia dapatkan dari perusahaan merupakan salah satu alasan mengapa kompensasi dibutuhkan dalam bekerja. Karyawan sebagian besar mencari kerja dan mendapatkan pekerjaan dengan tujuan agar menerima kompensasi yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan tersebut. Namun, kompensasi merupakan salah satu variabel yang kompleks dalam pengukurannya. Dasar pengukuran yang sangat logis diperlukan agar kompensasi yang diberikan adil dan sesuai dengan jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Kompensasi harus sesuai dengan harapan karyawan agar tercipta sebuah kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan melalui kompensasi. Penerapan kompensasi yang dilakukan setiap perusahaan memiliki dasar penetapan yang berbeda satu sama lain. Penilaian yang berbeda-beda dalam sistem kompensasi pada berbagai perusahaan tentu merupakan persaingan yang ketat antar perusahaan agar dapat menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawannya. Hal ini dikarenakan bahwa kompensasi mengarah pada keseluruhan bentuk pengembalian keuangan, pengembalian jasa yang nyata dan penerimaan keuntungan karyawan lainnya sebagai bagian dari sebuah hubungan kerja karyawan. Oleh sebab itu, karyawan dapat memilih untuk bekerja di perusahaan seperti yang karyawan inginkan atau mencari perusahaan lainnya.

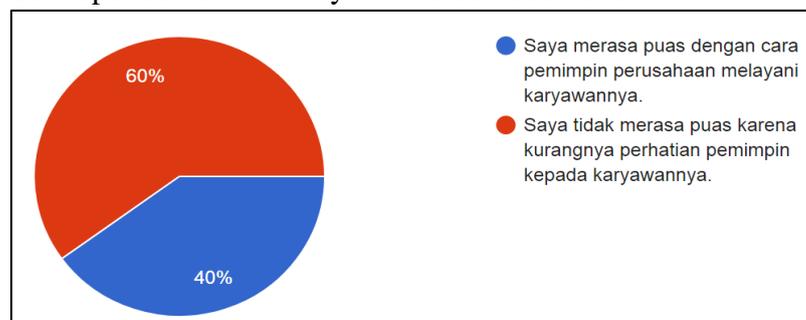
PT. Karya Prima Sentosa Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi kayu yang berkedudukan di kota Bandar Lampung yang didirikan oleh ibu Tjong Kumala dengan akta tanggal 31 Januari 1994 nomor C2-18.314.HT.01.01.Th.94. Saat ini PT Karya Prima Santosa Abadi memiliki jumlah karyawan sebanyak 300 orang. Dengan jumlah karyawan yang ada maka diperlukan pengelolaan sumber daya yang efektif agar karyawan merasa puas bekerja disana dan menjadi loyal pada perusahaan.

**Table 1.1 Daftar Karyawan Yang Resign
PT. Karya Prima Sentosa Abadi**

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Masa Kerja	Lama Kerja
1	Elman	L	Security	2016-2017	1 tahun
2	Suwanto	L	Mekanik	2015 - 2017	2 tahun
3	Nung darsini	P	Gudang	2016 - 2017	1 tahun
4	Sukendaryadi	L	K.P Moulding	2016 - 2018	2 tahun
5	Burhan Iteh	L	Mekanik	2017 - 2018	1 tahun
6	Agus	L	Grader	2017-2018	1 tahun
7	Heriyanto	L	Kabag.Sawmil	2016-2018	2 tahun
8	TriKurniawan	L	Operator Plywood	2017-2019	2 tahun
9	Setiawati	P	Accounting	2018 - 2019	1 tahun
10	Dian Gunawan	L	Kabag.Vener	2017-2019	2 tahun
11	Edi Prayitno	L	Operator Vener	2018-2019	1 tahun
12	Satresno	L	Gudang	2018-2019	1 tahun
13	Widiarto	L	Gudang	2018-2019	1 tahun
14	Asep Herida	L	Operator	2017-2019	2 tahun

Sumber : *Pengelola SDM PT.Karya Prima Sentosa Abadi*

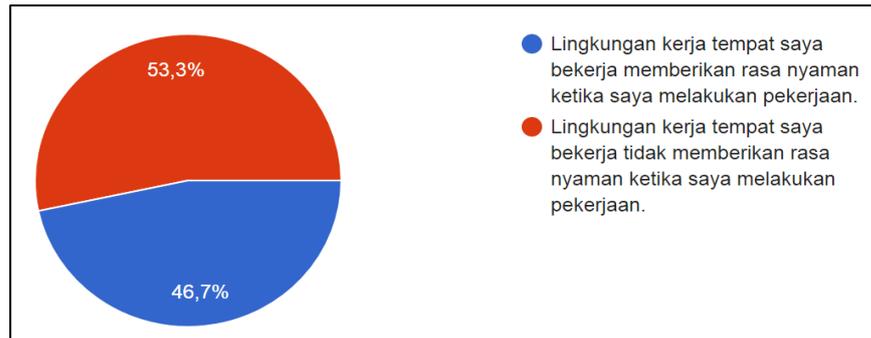
Berdasarkan data tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa dari jumlah 300 karyawan yang ada di PT.Karya Prima Sentosa Abadi terdapat 14 orang karyawan yang resign dengan rincian 8 orang karyawan resign dengan masa kerja hanya 1 tahun dan terdapat 6 orang karyawan yang resign dengan masa kerja hanya 2 tahun. Dengan banyaknya karyawan yang resign selama periode 3 tahun kebelakang, maka ini merupakan salah satu masalah yang terdapat didalam perusahaan dan masalah tersebut adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan masalah yang ada, peneliti melakukan pra survey terhadap karyawan PT. Karya Prima Sentosa Abadi dengan variabel pendukung yang dianggap bisa menjadi faktor loyalitas karyawan. Variabel tersebut adalah Servant Leadership, lingkungan kerja dan kompensasi melalui kepuasan kerja. Berikut hasil dari prasurvey yang telah dilakukan kepada 30 responden di PT. Karya Prima Sentosa Abadi :



Sumber : *Data diolah peneliti, 2020*

Gambar 1.1 Pra survey terhadap servant leadership PT Karya prima sentosa abadi, 2020

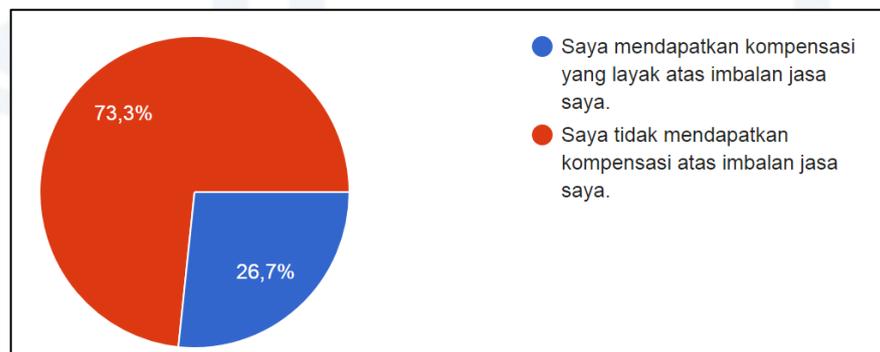
Berdasarkan gambar 1.1 prasurvey terhadap variabel servant leadership memiliki persentase sebesar 40% karyawan yang merasa puas dengan cara pemimpin perusahaan melayani karyawannya. Sedangkan persentase sebesar 60% karyawan merasa tidak puas karena kurangnya perhatian pemimpin. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di PT. Karya Prima Sentosa Abadi tidak merasa puas terhadap pemimpinnya, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan hubungan yang tidak harmonis antara pemimpin dan karyawan.



Sumber :Data diolah peneliti, 2020

Gambar 1.2 Pra survey terhadap lingkungan kerja PT. Karya prima sentosa abadi, 2020

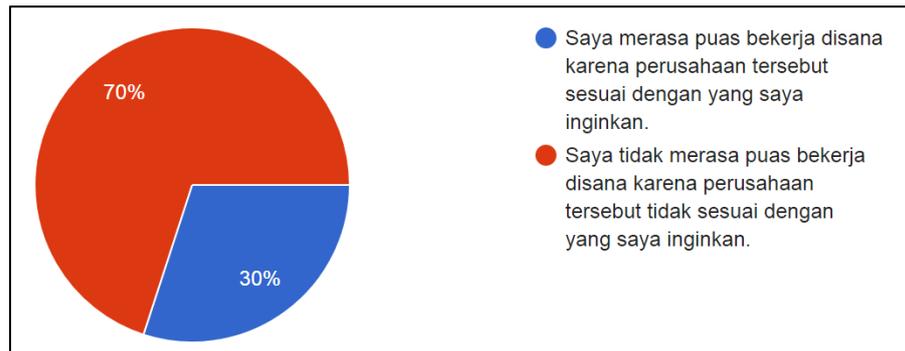
Berdasarkan gambar 1.2 Pra Survey terhadap lingkungan kerja PT. Karya Prima Sentosa Abadi memiliki presentase sebesar 46,7% karyawan yang merasa puas terhadap lingkungan tempat kerja mereka dan presentase sebesar 53,3% karyawan yang merasa tidak puas terhadap lingkungan tempat kerja mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Karya Prima Sentosa Abadi merasa tidak puas terhadap tempat kerja mereka, karena lingkungan tempat mereka kerja tidak memberikan rasa nyaman ketika mereka melakukan pekerjaan.



Sumber :Data diolah peneliti, 2020

Gambar 1.3 Pra Survey terhadap Kompensasi PT Karya Prima Sentosa Abadi, 2020

Berdasarkan gambar 1.3 Pra survey terhadap kompensasi PT Karya Prima Sentosa Abadi memiliki presentase sebesar 26,7% karyawan yang mendapatkan kompensasi yang layak dan presentase sebesar 73,3% karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi yang layak. Berdasarkan hasil tersebut bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Karya Prima Sentosa Abadi tidak mendapatkan kompensasi yang layak atas imbalan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan yang timbul kepada perusahaan.



Sumber : *Data diolah peneliti, 2020*

Gambar 1.4 Pra Survey terhadap Kepuasan Kerja PT Karya Prima Sentosa Abadi, 2020

Berdasarkan gambar 1.4 Pra survey terhadap kepuasan kerja PT Karya Prima Sentosa Abadi, memiliki presentase sebesar 30% karyawan yang merasa puas bekerja disana karena perusahaan sesuai dengan yang mereka inginkan. Sedangkan presentase sebesar 70% karyawan yang merasa tidak puas bekerja disana karena perusahaan tidak sesuai dengan yang mereka inginkan. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja disana tidak merasa puas bekerja disana. Ketidakpuasan tersebut dapat mempengaruhi faktor loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Servant leadership, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang ada di PT Karya Prima Sentosa Abadi tidak merasa puas terhadap pemimpinnya karena kurangnya perhatian pemimpin yang menyebabkan banyak karyawan yang resign.

2. Karyawan di PT Karya Prima Sentosa Abadi merasa tidak puas terhadap tempat kerja mereka, karena lingkungan tempat kerja mereka tidak memberikan rasa nyaman ketika mereka melakukan pekerjaan sehingga karyawan banyak yang resign.
3. Karyawan yang bekerja di PT Karya Prima Sentosa Abadi tidak mendapatkan kompensasi yang layak atas imbalan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas dan banyak karyawan yang resign.
4. Karyawan yang bekerja di PT Karya Prima Sentosa Abadi tidak merasa puas bekerja disana karena perusahaan tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan sehingga banyak karyawan yang resign.

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh Servant Leadership terhadap kepuasan kerja dan Loyalitas karyawan di PT. Karya Prima Sentosa Abadi.
2. Penelitian ini hanya membahas Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja dan Loyalitas karyawan di PT. Karya Prima Sentosa Abadi.
3. Penelitian ini hanya membahas pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan Loyalitas karyawan di PT. Karya Prima Sentosa Abadi.
4. Penelitian ini hanya membahas pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Karya Prima Sentosa Abadi.

1.4 Rumusan Masalah

Dari masalah penelitian yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Servant Leadership berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi ?
4. Apakah Servant Leadership berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi ?
5. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi ?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi ?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh Servant Leadership terhadap kepuasan kerja pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi.
2. Menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi.
3. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi.
4. Menganalisis pengaruh Servant Leadership berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi.
5. Menganalisis pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi.
6. Menganalisis pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi.
7. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Karya Prima Sentosa Abadi.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti, Untuk mengetahui tentang pengaruh servant leadership, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Karya Prima Sentosa Abadi dan Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.
2. Bagi institusi, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM kaitannya mengenai servant leadership, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
3. Bagi pembaca, Penelitian diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya.