

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2020 tepatnya bulan maret, wabah covid-19 melanda Indonesia. Akibat dari pandemi ini Indonesia pun ikut terkena dampak dalam segi ekonomi dimana membuat setiap negara harus mengeluarkan kebijakan guna mencegah penularan virus tersebut (Syafrida et al., 2020). Berbagai kebijakan dikeluarkan oleh beberapa negara mulai dari *Social Distancing*, *Physical Distancing*, *Lock Down* dan Indonesia membuat regulasi Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) menyusul terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020, dalam rangka memutus mata rantai penyebaran Covid-19. Salah satu dampak yang sangat dirasakan dengan adanya peraturan yang dibuat oleh pemerintah ini pada perusahaan, yaitu perubahan lingkungan kerja dan pola interaksi atau komunikasi antar karyawan didalam perusahaan. Pemerintah meminta perusahaan dan masyarakat untuk menjaga jarak dan mengurangi aktivitas diluar rumah, dengan menerapkan peraturan baru yaitu dengan *Work From Home* (WFH).

Salah satu perusahaan yang menerapkan hal ini adalah PT SC, yang bergerak dibidang *Home Appliances* atau peralatan rumah tangga di Indonesia yang berlokasi di Rawa Buaya Jakarta Barat. Mulai dari cara kerja yang berubah sampai peraturan *Work From Home*. Berikut jumlah karyawan yang bekerja di PT SC Cabang Rawa Buaya Jakarta Barat.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan PT SC Jakarta Barat Tahun 2020

No	Departemen	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Accounting	21
2	IT	16
3	SMG	20
4	Finance	33
5	General Manager	5
6	Sales TC	15
7	Marketing	15
8	Admin Sales	6
9	HRD	6
10	Logistik	18
11	RSM	5
12	Sales Modern Channel	11
13	Service dan Teknisi	15
Total Karyawan		186

Sumber: PT SC Rawa Buaya Jakarta Barat (2020)

Tabel 1.2

Jumlah Data Peningkatan *Turnover* Karyawan Tahun 2019 & 2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan masuk	Karyawan Keluar	Tingkat <i>Turnover</i>
1	2019	185	33	25	13.51%
2	2020	186	26	31	16.67%
Total			59	56	3.15%

Sumber: PT SC Rawa Buaya Jakarta Barat tahun 2019 & 2020

Berdasarkan pada tabel 1.2 terlihat bahwa pada tahun 2019 dan 2020 ada kenaikan persentase *turnover* karyawan. Tahun 2019 *turnover* 13,51%, namun pada tahun 2020 *turnover* karyawan naik menjadi 16,67%. Satu tahun setelah pandemi berlangsung yaitu tahun 2020 perusahaan mengalami kenaikan *turnover* karyawan sebesar 16,67%, hal ini tentunya menjadi masalah bagi perusahaan ini. Setelah perusahaan memberlakukan aneka peraturan dan juga penyesuaian gaji dan lain lain maka terjadilah *turnover* yang tinggi ini. Diduga dalam hal ini karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan faktor ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan ini berdampak pada loyalitas. Loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya diukur dari kesetiannya terhadap perusahaan, yang lebih penting karyawan dapat memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan.

Tingkat loyalitas karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan akan pekerjaannya tidak dikelola dengan baik (Lumiu et al., 2019). Selama pandemi kebijakan *Work From Home* diterapkan, menyebabkan terjadi perubahan juga pada lingkungan kerja karyawan. Karyawan harus tetap berkinerja baik dengan fasilitas seadanya dan lingkungan kerja yang tersedia. Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatannya. Tidak semua rumah memiliki kondisi yang sesuai untuk bekerja begitu juga fasilitas yang tersedia seperti ruang kerja yang nyaman, pendingin ruangan atau fasilitas komunikasi yang handal seperti tersedianya wifi. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik jika lingkungan tempat bekerjanya baik. Terjadinya pandemi ini membuat perusahaan yang menggunakan sistem WFH dan WFO harus lebih memperhatikan ukuran ruang kerja dan sirkulasi udara, perusahaan harus mengurangi jumlah karyawan didalamnya karena harus menjaga *Social Distancing* serta memastikan sirkulasi udaranya baik. Peralatan kerja yang diperhatikan tidak hanya masalah mesin namun dimasa pandemi ini sangat perlu diperhatikan kelengkapan individu seperti masker dan sarung tangan (Hustia, 2020).

Menurut Lestari, (2015) setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, Masih sedikit perusahaan yang merencanakan dan

mengembangkan karir karyawan dengan dasar dan pertimbangan yang jelas dan juga terukur, maka jika keadaan tersebut tidak segera diperbaiki akan menimbulkan karyawan enggan menunjukkan loyalitas terbaiknya. Perusahaan perlu menyadari pentingnya kebijakan pengembangan karir bagi karyawannya. Menurut N Sultan et al. (2021) terutama di masa pandemi ini, dimana karyawan bekerja dari rumah dengan peralatan seadanya, hal ini akan berdampak terhadap kinerja. pengembangan karir pada karyawan yang Work From Home yaitu ketidakikutsertaan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan atau training yang diadakan diperusahaan dikarenakan karyawan WFH tersebut tidak memiliki alat penunjang komunikasi yang disediakan seperti di kantor oleh sebab itu, tidak semua karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan sehingga sering terjadi ketimpangan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Kinerja merupakan salah satu faktor penilaian dari pengembangan karir. Oleh karena itu perlu dipikirkan bagaimana cara meningkatkan pengembangan karir dalam situasi yang penuh dengan keterbatasan ini.

Menurut karyawan untuk bekerja lebih loyal selain faktor pengembangan karir, perusahaan juga harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja atau pekerjaan yang diberikan. Menurut Lestari, (2015) apabila karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang telah diterima dampaknya bagi perusahaan akan bersifat negatif seperti apabila permasalahan kompensasi tidak dapat diperbaiki oleh perusahaan dengan baik maka dapat menurunkan loyalitas kerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan memang dapat meningkatkan produktivitas karyawan akan tetapi hanya pada tingkat tertentu. Sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, timbul keresahan dalam perusahaan dan pada akhirnya aktifitas perusahaan dapat terganggu. Menurut Heryati, (2016) pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, melalui kompensasi, perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Sebaliknya kompensasi yang dirasakan kurang (*under pay*), maka bila karyawan tidak keluar dari perusahaan maka mereka menjadi tidak puas terhadap perusahaan, moral dan disiplin kerja karyawan menjadi menurun.

Di masa pandemi ini, perekonomian negara mengalami keterpurukan begitu juga pergerakan industri yang melambat. Hal ini berdampak pada perusahaan, dimana banyak perusahaan saat ini mengurangi gaji karyawannya dan juga pemberlakuan PHK. Kompensasi yang berkurang pasti memiliki dampak terhadap kepuasan karyawan. Begitu kepuasan karyawan berkurang maka akan terjadi penurunan loyalitas karyawan. Fenomena ini yang terjadi di PT SC saat ini, terlihat dari turnover karyawan yang tinggi. Apabila suatu perusahaan mengalami penurunan jumlah karyawan maka perusahaan harus melihat pada faktor-faktor seperti lingkungan kerja, pengembangan karir serta kompensasi untuk melihat apakah akan menyebabkan loyalitas karyawan menjadi menurun terutama di masa pandemi ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT SC di Masa Pandemi Covid-19”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat didefinisikan permasalahan sebagai berikut :

1. Terjadinya kenaikan persentase *turnover* yang cukup tinggi pada tahun 2020
2. Di masa pandemi covid-19 peraturan baru dari pemerintah seperti adanya *physical distancing* dan *work from home* menyebabkan adanya perubahan pada lingkungan kerja
3. Kebutuhan akan pengembangan karir walaupun di masa pandemi covid-19 didalam perusahaan

1.3 Pembatasan Masalah

1. Variable Independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap loyalitas karyawan yang merupakan Variabel Dependen
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang berada diruang lingkup perusahaan PT SC yang berada wilayah Rawa Buaya Jakarta Barat yang bergerak dibidang peralatan rumah tangga (*Home Appliances*) sejak tahun 1976

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT SC pada masa pandemi covid-19
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT SC di masa pandemi covid-19
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT SC di masa pandemi covid-19
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT SC di masa pandemi covid-19

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawandi PT SC pada masa pandemi covid-19
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT SC di masa pandemi covid-19
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT SC di masa pandemi covid-19
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT SC di masa pandemi covid-19

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dengan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan PT. SC
Dapat Dijadikan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi terhadap tingkat loyalitas pada karyawan di perusahaan PT SC. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengatur Pengembangan karir kepada karyawan serta memberikan petunjuk dan sumber informasi mengenai lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tingkat loyalitas kerja yang harus dimiliki karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik
2. Bagi akademik
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT SC di masa pandemi covid-19