

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam masa globalisasi setiap perusahaan baik penghasil barang ataupun jasa wajib membuktikan keunggulan yang baik dari produk maupun jasa supaya lebih dapat bersaing dalam persaingan yang begitu ketat, perusahaan memiliki keunggulan serta kelemahan produk ataupun jasa serta wajib dicermati dengan baik. Keunggulan-keunggulan wajib dipertahankan, diperbaharui serta di tingkatkan secara terus menerus, sebaliknya kelemahannya harus diperbaiki ataupun dihilangkan. Perihal yang wajib dilakukan supaya proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan bisa berjalan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan merupakan kewajiban dari setiap individu karyawan akan tugas serta tanggung jawabnya, sehingga perusahaan akan mencapai tujuan dengan bergantung kepada seluruh karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Loyalitas karyawan sangat di perlukan untuk perusahaan agar perusahaan dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Loyalitas akan mendorong karyawan menjadi seseorang yang peduli, bertanggung jawab serta menjaga nama baik perusahaan dimanapun ia berada dan memiliki rasa kenyamanan sehingga tidak mudah untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan yang memiliki tingkat perpindahan karyawan yang rendah menunjukkan bahwa loyalitas karyawan yang sangat tinggi. Loyalitas yang tinggi disebabkan karena adanya faktor pendukung dari perusahaan seperti rasa nyaman, dan kompensasi dari perusahaan, sedangkan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa loyalitas karyawan yang sangat rendah. Loyalitas yang rendah akan mempunyai dampak *negative* bagi suatu perusahaan seperti kurangnya efektifitas aktivitas kerja, dikarenakan kekosongan suatu posisi yang menghambat berjalannya aktivitas kerja serta dapat merugikan perusahaan dari segi waktu, tenaga, ataupun biaya. Perusahaan akan melakukan penarikan karyawan baru dengan cara memasang iklan dimedia dan memulai prekrutan ulang serta mengembangkan karyawan baru yang akan menjabat diposisi yang kosong.

Almigo (2014) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan. Kompensasi yang baik salah satu hal yang sangat penting yang di inginkan karyawan maupun suatu organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2010) Jenis pekerjaan akan mempengaruhi tinggi rendahnya suatu kompensasi yang ada di dalam perusahaan dan akan mempengaruhi semangat dan kinerja seorang karyawan. Kepuasan yang dimaksud ialah kepuasan wajar yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Perusahaan akan memberikan penghargaan perorangan sebagai bentuk pertukaran dalam keberhasilan kerja maupun kontribusi jasa yang diberikan dari karyawan kepada perusahaan.

Menurut Manullang (2011) menjelaskan bahwa senioritas merupakan hal yang dapat dilihat dari lamanya seseorang bekerja dengan berjalannya waktu dan dapat diartikan bahwa memiliki jabatan yang tinggi dari bawahannya di dalam suatu perusahaan. Wahyudi dalam Tampani (2016) menyatakan bahwa senioritas ialah lamanya masa kerja seseorang yang diakui oleh suatu perusahaan, dilihat dari jabatan maupun dari berbagai aspek yaitu usia, masa kerja serta pengalaman kerja seseorang.

Sebagai tempat penelitian Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* ini adalah perusahaan dibidang barang dan jasa, yang menjual AC dan sparepart pendingin serta jasa *service* khusus AC, saat ini Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* berlokasi di Bandar Lampung yang tepatnya di Jl. Arief Rahman Hakim no. 36 A, Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* menerapkan “**Satisfaction Is Our Priority**” yang menjadikan pelanggan bukan hanya sekedar pelanggan semata, akan tetapi sebagai mitra baik yang kepentingannya harus diutamakan. Three “D” Elektrindo memiliki karyawan berjumlah 35 pekerja, masa kerja paling lama dengan kurun waktu selama 10 tahun, dengan kinerja yang terus meningkat disetiap tahunnya. Berikut ini merupakan Tabel 1.1 yang memperlihatkan data masa kerja karyawan pada Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* di Bandar Lampung :

Tabel 1.1 Masa Kerja Karyawan

No	Penilaian (%)	Kategori
1	> 10 th	5`
2	6 – 8 th	10
3	3 – 5 th	15
4	< 2 th	5
TOTAL		35

Sumber : Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 1.1 Data diatas menunjukkan bahwa masa kerja karyawan dengan rentang waktu kisaran 3-5 tahun dan 6-8 tahun lebih banyak. Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* memiliki masa kerja yang relatif lama dan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ditempat ia bekerja.

Farida (2016) menyatakan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi loyalitas pekerja di suatu perusahaan. Loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapainya tujuan perusahaan. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas pekerja di dalam perusahaan, maka akan mudah untuk perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh pemilik perusahaan.

Loyalitas dan sikap kerja mempengaruhi pelaksanaan kegiatan dalam bekerja, sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Rasa kesenangan akan dimiliki oleh karyawan saat melakukan suatu pekerjaan. Robbins (2012), loyalitas pekerja akan mempengaruhi rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk dapat menimbulkan loyalitas pekerja maka

perusahaan harus memberikan laba perusahaan, peningkatan kompensasi, pemberian bonus, peningkatan *profesionalisme* seorang pekerja, serta disediakan fasilitas dari perusahaan yang akan diterima oleh setiap pekerja. Berikut adalah tabel 1.2 penilaian hasil kerja karyawan pada Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* :

Tabel 1.2 Penilaian Hasil Kerja Karyawan

No	Tahun	Penilaian (%)	Kategori
1	2018	80	Baik
2	2019	85	Sangat Baik
3	2020	90	Sangat Baik

Sumber : Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 1.2, terkait Penilaian Hasil Kerja Karyawan Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* di Bandar Lampung. Pada tahun 2018 – 2020 penilaian hasil kerja karyawan terus meningkat dengan baik dengan penilaian tertinggi pada tahun 2020 yaitu 90%. Berdasarkan latar belakang yang telah diperlihatkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Senioritas Terhadap Loyalitas Pekerja Three “D” Elektrindo *Air Conditioner*”**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas pekerja di Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* area Bandar Lampung ?
2. Apakah senioritas berpengaruh terhadap loyalitas pekerja di Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* area Bandar Lampung ?
3. Apakah kompensasi dan senioritas berpengaruh terhadap loyalitas pekerja di Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* area Bandar Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pekerja di Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* area Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh senioritas terhadap loyalitas pekerja di Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* area Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan senioritas terhadap loyalitas pekerja di Three “D” Elektrindo *Air Conditioner* area Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis

Adapun manfaat penelitian bagi penulis yaitu :

1. Penelitian ini sebagai syarat pengambilan gelar sarjana pada Universitas Teknokrat Indonesia.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh penulis sejak studi dan untuk mengetahui

fakta tentang loyalitas pekerja pada perusahaan Three “D” Elektrindo
Air Conditioner area Bandar Lampung.

1.4.2 Bagi Universitas Teknokrat Indonesia (Akademik)

Adapun manfaat penelitian bagi Akademik yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan menambah wawasan serta pemahaman tentang kompensasi dan senioritas terhadap loyalitas pekerja di dalam suatu perusahaan.
2. Sebagai tolak ukur kepentingan ilmiah dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait di masa mendatang.

1.4.3 Bagi Perusahaan

Adapun manfaat penelitian bagi perusahaan yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan menyangkut loyalitas pekerja.