

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia menduduki peran kunci dalam mengevaluasi apakah sebuah organisasi mampu beroperasi dengan lancar. Bahkan hanya wajib bertanggungjawab untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk sebuah industri, namun pula seluruh individu, seperti pegawai yang wajib bertanggungjawab untuk memastikan kesuksesan dalam tiap pekerjaan. Komitmen industri untuk meraih tujuan yang diinginkan industri akan menggambarkan kualitas kekuatan tiap individu dalam komitmen industri untuk meraih tujuan yang diharapkan industri. Itulah mengapa industri memerlukan kapasitas untuk membagikan dukungan pada tiap pegawai supaya mereka mampu loyal di tempat kerja serta berperforma terbaik. Untuk meraih tujuan organisasi di butuhkan sumbangsih yang baik dari para pegawainya. Sumbangsih yang diperlukan dari pegawai tidak hanya berbentuk tenaga saja namun pula pemikiran, tanggung jawab, serta juga rasa setia pada industri. Rasa setia ialah suatu loyalitas pegawai pada industri

Natisemito dalam (Paramitha E, 2015) loyalitas karyawan adalah jika fasilitas-fasilitas yang diterima oleh karyawan sudah terpenuhi secara baik dan nyaman, sehingga karyawan mau bekerja sebaik mungkin dan tetap loyal pada perusahaan. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Hal yang bisa menimbulkan kesulitan terhadap terwujudnya loyalitas adalah kompensasi yang kurang jelas dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Selain itu, rendahnya loyalitas karyawan dapat menyebabkan moral dan semangat kerja karyawan yang tersisa menurun. Hal ini dapat berakibat pada penurunan kinerja dan produktivitas perusahaan.

PT. Royal Trust Futures terletak pada beberapa lokasi antara lain di Jakarta Selatan dan Jakarta Pusat yang merupakan perusahaan yang berkomitmen dan memberikan layanan terbaik kepada para klien nasabah. PT. Royal Trust Futures telah membangun reputasi yang kuat di industri jasa keuangan Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang Perdagangan Berjangka dan Derivatif dengan menyediakan layanan yang fokus pada memfasilitasi transaksi jual beli komoditi dan instrumen derivatif di pasar modal berjangka. Sebagai perusahaan yang terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), PT. Royal Trust menjaga standar mutu layanan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam industri jasa keuangan. Dengan komitmen untuk mengutamakan kepentingan para klien, PT. Royal Trust senantiasa meningkatkan kualitas layanan dan berinovasi dalam menghadapi perubahan pasar yang dinamis. Berikut adalah data jumlah karyawan yang terdapat di PT. Royal Trust Futures:

**TABEL 1. 1**  
**JUMLAH KARYAWAN PT. ROYAL TRUST FUTURES**

No	Divisi/jabatan	Jumlah Karyawan
1	Data Entry	3
2	Customer Service	2
3	Staff Marketing	30
4	Administration	2
5	Asistant Manager	1
6	Office Secretary	2
7	Staff general Affair	5
	Total karyawan	45

Sumber: HRD PT. Royal Trust Futures

Seperti yang terlihat dari tabel diatas yaitu terdapat 45 total karyawan PT. Royal Trust Futures. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, peran karyawan tentunya sangat penting, sehingga perusahaan juga harus memberikan yang terbaik untuk para karyawannya, sehingga karyawan akan mengalami kepuasan tersendiri sehingga karyawan tersebut bisa loyal terhadap tempat kerjanya. Dalam usaha ini, tentunya rasa loyalitas

karyawan yang dimiliki pun berbeda-beda tempat kerjanya, tergantung dari penilaian masing-masing individu. Dengan demikian bahwa berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya pada tingkat loyalitas karyawan PT. Royal Trust Futures yang berdampak pada tingginya tingkat keluar masuk karyawan PT. Royal Trust Futures.

Berikut ini data *turnover* PT. Royal Trust Futures dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**TABEL 1.2**  
**DATA TURNOVER KARYAWAN PT. ROYAL TRUST FUTURES**  
**SELAMA**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk		Jumlah Karyawan Keluar	
		Masuk	%	Keluar	%
2021	35	5	14,29%	3	8,57%
2022	37	8	21.62%	7	18.92%
2023	38	12	31.58%	5	13.16%
2024	45	7	15.56%	6	13.33%

*Sumber: HRD Pt. Royal Trust Futures*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *turnover* karyawan pada PT. Royal Trust Futures mengalami peningkatan pada tahun 2021 sebanyak 5 orang dan karyawan mengundurkan diri sebanyak 3 orang. Di tahun berikutnya perusahaan melakukan perekrutan sebanyak 8 orang dan mengalami pengurangan sebanyak 7 orang. Namun pada tahun 2023 karyawan PT. Royal Trust bertambah sebanyak 12 orang dan mengalami pengurangan sebanyak 5 orang, dan pada tahun selanjutnya di tahun 2024 melakukan rekrutmen kembali sebanyak 7 orang dan mengalami pengurangan sebanyak 6 orang, sehingga jumlah karyawan sampai tahun 2024 berjumlah 45 karyawan. Berdasarkan pengamatan diketahui jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut adalah dibagian Marketing (broker) yang jumlah karyawannya sebanyak 30 orang. Terjadinya keluar masuk karyawan disebabkan kompensasi dan benefit yang tidak kompetitif, kurangnya peluang untuk pengembangan karir, adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan dengan rekan kerja. Sehingga salah satunya

yang menimbulkan masalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kompensasi.

Menurut Biwobo dalam (Pangarso & Ramadhyanti, 2015) kompensasi yaitu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan dapat permasalahan yang disebabkan oleh kompensasi yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan tingkat kerja yang telah dilakukan. Pendapatan yang diberikan oleh PT. Royal Trust Futures berkisar antara 5 juta hingga 20 juta rupiah, tergantung pada jabatan yang diemban oleh karyawan. Tentu saja pendapatan karyawan (broker) belum termasuk komisi jika tidak mendapatkan nasabah dimana perusahaan hanya dibayar komisi ketika karyawan menghasilkan transaksi yang sukses. Hal ini menyebabkan ketidakpastian pendapatan, terutama bagi pialang baru yang belum memiliki banyak klien dan pialang baru mungkin harus bersaing dengan pialang yang lebih berpengalaman untuk mendapatkan nasabah. Hal ini dapat membuat karyawan lebih sulit untuk menghasilkan komisi.

Dengan adanya permasalahan yang masih dikeluhkan karyawan mengakibatkan tingkat kompensasi yang kurang jelas sehingga berpengaruh kepada loyalitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang baik dan rendahnya kompensasi, juga membuat tingkat perkembangan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan meningkat.

Lingkup kerja yakni satu dari perihal penting yang wajib diawasi oleh tiap industri. Lingkup kerja terpecah jadi dua kategori: lingkup kerja fisik serta lingkup kerja non-fisik. Lingkup kerja fisik melingkupi semua kondisi yang berupa fisik di sekeliling lokasi kerja yang mampu mempengaruhi pekerja, baik dengan langsung maupun tidak secara Lingkungan kerja fisik. Dalam Sedamaryanti dalam Ardhani (2023), mencakup semua kondisi fisik di lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Wursanto dalam Hasmayni (2022),

ada hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dan aspek psikologis lingkungan kerjalangsung. Sunyoto dalam <sup>1</sup>, mengemukakan bahwasanya dalam lingkup kerja non-fisik, relasi antar teman kerja terpecah jadi dua jenis yaitu korelasi pribadi serta korelasi kelompok. Korelasi kelompok melingkupi dua orang maupun lebih yang memiliki kesamaan pada perihal gender, intensi, keinginan, serta kapasitas. Ketidak harmonisan dalam relasi antara teman kerja, baik korelasi pribadi maupun kelompok, mampu mengakibatkan gangguan pada kondisi lingkup kerja.

Dengan lingkungan kerja yang baik atau berdampak pada mengurangnya tingkat stres maupun tingkat kejenuhan karyawan khususnya lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas beserta tanggung jawabnya dengan baik.

Maka untuk melihat bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik pada PT. Royal Trust Futures, berikut data hasil koisoner pra-survey yang diperoleh penulis pada PT. Royal Trust Futures:

**TABEL 1.3**

**HASIL PRA-SURVEY VARIABEL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK**

Variabel	Pernyataan (Dimensi)	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS	S	N	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja Non Fisik	Kurangnya Kerjasama Antar Karyawan	3	3	2	2	0	37	3.70
	Merasa Nyaman Dengan Lingkungan Kerja	1	1	3	5	0	28	2.80
Skor rata – rata lingkungan kerja non fisik								3.09
Jumlah skor = jumlah frekuensi X nilai tiap skor								

$\text{Rata - rata} = \frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Responden}}$
$\text{Skor Rata - rata} = \frac{\text{Jumlah rata - rata}}{\text{pernyataan}}$

**Sumber: Data Diolah Penulis**

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan terkait lingkungan kerja non fisik karyawan di PT. Royal Trust Futures belum mendukung



karyawan untuk bekerja dengan nyaman, terlihat dengan terjadinya *turnover* karyawan atau keluar masuknya karyawan yang mengalami peningkatan, hubungan dengan rekan kerja kurang baik sehingga kerja sama antar karyawan menurun, gaji yang diberikan, suasana kerja yang kurang nyaman, bertambahnya standar prosedur kerja serta tanggung jawab kerja tetapi tidak ada sistem penghargaan yang diberikan maka menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul **“Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Royal Trust Futures”** untuk dapat diteliti lebih lanjut.

### **B. Batasan Masalah**

Pembatasan permasalahan penelitian dibuat agar penelitian dapat berjalan lebih terarah dan terencana sehingga dapat mencapai tujuan yang lebih ditetapkan. Karena adanya keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam hal dana, waktu, dan tenaga maka penelitian ini dibatasi pada masalah Hubungan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Royal Trust Futures.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan Batasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan utama sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan kompensasi, terhadap loyalitas karyawan pada PT. Royal Trust Futures?
2. Bagaimana hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan pada PT. Royal Trust Futures?
3. Bagaimana hubungan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan pada PT. Royal Trust Futures?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini

adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya hubungan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Royal Trust Futures
2. Untuk mengetahui adanya hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan PT. Royal Trust Futures
3. Untuk mengetahui adanya hubungan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan PT. Royal Trust Futures.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini hanya mengkaji tentang hubungan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan pada PT. Royal Trust Futures.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian masa mendatang, khususnya mengenai topik dan pembahasan penelitian ini yaitu tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **A. Bagi penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang lebih luas lagi tentang kompensasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi loyalitas karyawan, Serta diharapkan mampu mengembangkan kreativitas penulis dalam mengembangkan ilmu yang telah didapat.

###### **B. Bagi Akademis**



Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menyediakan informasi dan referensi sebagai bahan acuan bagi mahasiswa Universitas Kristen Indonesia untuk melakukan penelitian selanjutnya.

#### C. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau bahan masukan bagi PT. Royal Trust Futures dalam hal hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

### G. Sistematika Penulisan

Dalam menulis penelitian terdapat sistematika penulisan, berikut sistematika penulisan penelitian:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian. serta sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi mengenai landasan teori yang terdiri dari manajemen sumber daya manusia, kompensasi, lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Selain itu juga menjelaskan mengetahui kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, variabel dan definisi operasional, pengukuran variabel, metode pengolahan data, waktu dan lokasi penelitian, metode transformasi data, pengujian instrumen, dan pengujian hipotesis.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

PT. Royal Trust Futures.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran yang dapat ditarik dari pembahasan dan hasil uji yang diberikan kepada pihak terkait tentang hasil penelitian yang telah dilakukan.

