

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Penelitian**

Pandemi Covid-19 telah menyebabkan menurunnya perekonomian dan aktivitas diberbagai sektor di seluruh dunia termasuk juga Indonesia. Pada awal kemunculannya di Indonesia yaitu pada awal tahun 2020 dua tahun yang lalu dampaknya sangat hebat baik dampak kesehatan maupun dampak ekonominya, banyak perusahaan yang harus gulungtikar di masa pandemi ini. Namun seiring berjalannya waktu pandemic Covid-19 berangsur mereda diiringi juga oleh stabilnya pasar keuangan domestic dan menggeliatnya beberapa sektor perekonomian. Dengan kembali berjalanya perekonomian walau belum seratus persen para pengusaha mulai bersemangat kembali dan perusahaan-perusahaan mulai kembali bisa berjalan dengan normal,

Indonesia merupakan negara yang berpenduduk sangat banyak ada sekitar 273,8 juta penduduk pertahun 2021 dengan penduduk sebanyak itu maka perekonomian Indonesia juga sangat besar dan oleh karena itu dibentuk tiga pelaku utama ekonomi di Indonesia sesuai UUD 1945 pasal 33 ayat 1,2,3 .bentuk usaha yang sesuai dengan bunyi ayat 1 adalah koperasi dan bentuk usaha yang sesuai dengan ayat 2 dan 3 adalah perusahaan negara . adapun penjelasan pasal 33 uud 1945 yng berbunyi"hanya perusahaan yang tidak menguasai hajat hidup orang banyak boleh di tangan seorang" hal itu berarti perusahaan swasta juga mempunyai andil dalam sistem perekonomian indonesi tiga pelaku utama ekonomi Indonesia yaitu BUMN, BUMS dan Koperasi.

Tiga pilar tersebut saling menyokong satu sama lain, BUMN Badan Usaha Milik Negara yang didirikan oleh negara dan seluruh modalnya dari negara ada juga BUMS badan usaha milik swasta yang didirikan oleh swasta dan dimodali oleh swasta dan ada juga Koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat yang dijalankan berdasarkan asas kekeluargaan.

Ketiga pilar tersebut memiliki perannya masing-masing misalnya Koperasi memiliki peran sebagai alat perjuangan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. BUMN salah satunya berperan dalam mencegah terjadinya monopoli dari pihak swasta dan BUMS memiliki peran salah satunya adalah membuka lapangan pekerjaan

Dalam peran membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat BUMS memiliki beberapa bentuk badan usaha yaitu

1. PT (Perseroan Terbatas)
2. CV (*Comanditaire Venootschap*)
3. FA (Firma)
4. PO (Badan Usaha Perseorangan)

Dari keempat badan usaha milik swasta di atas semuanya berperan dalam membantu pertumbuhan perekonomian Indonesia. Salah satu bentuk BUMS di atas adalah CV (*Comanditaire Venootschap*) atau sering dibidang juga persekutuan komanditer. Menurut Wijatno (2009:69)

“bentuk perjanjian kerjasama untuk mengatur perusahaan serta bertanggung jawab secara penuh dengan kekayaan pribadinya serta orang-orang yang memberikan pinjaman dan tidak bersedia memimpin perusahaan serta

bertanggung jawab secara terbatas pada kekayaan yang diikutsertakan di dalam perusahaan”

Dari pengertian di terlihat bahwa CV (Perseroan Komoditer) adalah badan usaha yang didirikan oleh dua orang atau lebih pengusaha atau perorangan dalam bentuk perjanjian kerjasama dalam mengatur perusahaan dan bertanggung jawab penuh dengan kekayaan pribadinya serta orang yang memberikan pinjaman akan memberikan tanggung jawab terbatas pada perusahaan.

CV Peka Cipta Kembali yang bertempat di Jl. Raya Sapan No1A. Tega Luar. Kecamatan Bojongsoang. Kabupaten Bandung. Jawa Barat. Bergerak dibidang pengolahan plastik hasil daur ulang. lokasi dari CV Peka ini juga sangat strategis terletak di kawasan industri sehingga menjadi sangat mudah dijangkau oleh para karyawan.

barang yang diproduksi oleh CV Peka Cipta Kembali ini terdiri dari beberapa barang yang di antaranya terdiri dari

1. PP (*Polypropylene*)

Biasanya bahan ini yang digunakan untuk kemasan makanan seperti margarin, krim dan tutup botol

2. HDPE (*Hight Density Polyethylene*)

Biasanya bahan ini yang digunakan untuk botol susu, shampoo, dan produk pembersih atau deterjen

Dalam produksinya CV Peka Cipta Kembali memasukan bahan bahan tadi kedalam mesin dan kemudian menjadikannya bahan biji (berbentuk kecil) dengan kualitas ekspor yang kemudian siap dipasarkan ke berbagai perusahaan yang

memerlukan barang tersebut.

Karyawan di CV Peka Cipta Kembali terdiri dari beberapa jenis karyawan seperti dalam Tabel berikut:

*Tabel 1.1 Daftar Karyawan CV Peka Cipta Kembali 2021*

No	Daftar karyawan tetap	Jumlah (Orang)
1	Staff	11
2	<i>Security</i>	3
No	Daftar karyawan tidak tetap	Jumlah (orannng)
3	Karyawan Harian	49
4	Karyawan Harian lepas	6
5	Karyawan Borongan proses	12
6	Karyawan Borongan sortir	11
7	Supir	3
Jumlah		95

*Sumber : CV. Peka Cipta Kembali*

Dengan jumlah karyawan yang lumayan banyak maka perlu adanya Manajemen SDM yang baik, karena Manajemen SDM merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya Manajemen Sumberdaya Manusia yang baik maka perusahaan akan sangat sulit berjalan dan beroperasi

Menurut Handoko (2014:4) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari pengertian di atas dapat dilihat bahwa sumber daya manusia harus dipelihara dan dikembangkan harus juga dipilih dengan sangat baik, karena akan dipergunakan dalam membantu mencapai tujuan perusahaan dan juga individu/karyawan.

Untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan selain kinerja dan motivasi karyawan perlu adanya suatu loyalitas dalam bekerja. Loyalitas itu mencerminkan kesungguhan dan semangat dalam bekerja. Sehingga perlu untuk dijaga dengan sangat baik

Menurut Sadyam (2000:485) “loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan bertanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas.

.Sikap Loyalitas yang timbul dapat berupa keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya atasan maupun tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan berjuang semaksimal mungkin demi tujuan yang ingin dicapai perusahaan. loyalitas kerja didapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Saydam (2000: 395) Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yaitu

1. Sistem kompensasi yang kurang menjamin
2. Waktu kerja yang kurang fleksibel
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan
4. Struktur yang kurang jelas sehingga tugas dan tanggung jawab kurang jelas

5. Rencana pekerjaan kurang baik
6. Rendahnya kualitas manajemen yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan konsumen
7. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerjasama tim
8. Kurang terbentuknya kesempatan ruang untuk mengembangkan diri

Dalam penjelasan di atas jelas hal pertama yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kompensasi.

Menurut Hasibuan (2016:117), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka

Peran kompensasi sangat penting dalam perusahaan akan tetapi dalam pemberian kompensasi harus memperhatikan berbagai kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi. Pemberian kompensasi balas jasa yang langsung dan balas jasa tidak langsung berpengaruh terhadap terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan organisasi.

Setelah melakukan survey pendahuluan. CV. Peka Cipta Kembali memiliki Permasalahan dengan loyalitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan data produksi barang PP dan HDPE, data tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan, dan *turnover* karyawan CV Peka Cipta Kembali.

**Tabel 1.2 Data Produksi PP dan HDPE Pada CV Peka Cipta Kembali Tahun 2021**

No	Bulan	Hasil Produksi (Kg)
1	Januari	328.550
2	Februari	366.650
3	Maret	408.225
4	April	315.475
5	Mei	176.550
6	Juni	301.400
7	Juli	296.075
8	Agustus	326.150
9	September	236.675
10	Oktober	398.375
11	November	357.350
12	Desember	301.125
Jumlah		3.812.600

*Sumber : CV. Peka Cipta Kembali*

Data tabel di atas merupakan data produksi massal atau produksi secara terus menerus dan bukan data produksi berdasarkan order atau permintaan. Dari data di atas dapat dilihat bahwa data produksi tiap bulan mengalami fluktuasi dan setelah dilakukan wawancara dengan Kepala Bagian Produksi hal ini terjadi akibat kurangnya tanggung jawab dan kesungguhan karyawan dalam pekerjaannya dengan bersantai santai saat waktu kerja dan banyak melamun ketika bekerja. Selain itu juga ketelitian pekerja terhadap barang yang akan diproduksi juga kurang baik sehingga barang yang harusnya dipisahkan ikut masuk ke proses produksi dan memperlambat proses produksi.

Tingkat keterlambatan dan kehadiran karyawan juga dapat mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pada tabel 1.3 diperlihatkan persentase keterlambatan dan ketidak hadiran karyawan CV.Peka Cipta Kembali

Tabel 1.3. Tingkat Keterlambatan dan Ketidakhadiran Kerja Karyawan CV.Peka Cipta Kembali 2021

No	Bulan	Karyawan (orang)	Hari Kerja	jumlah hari kerja	Sakit (orang)	Izin (orang)	Mangkir (orang)	Cuti (orang)	jumlah absensi ketidakhadiran (orang)	Total (%)
1	Januari	98	25	2450	15	18	18	4	55	2,24
2	Februari	97	23	2231	9	15	20	7	51	2,29
3	Maret	97	25	2425	8	16	21	5	50	2,06
4	April	98	24	2352	4	19	19	5	47	2,00
5	Mei	98	21	2058	4	10	20	4	38	1,85
6	Juni	98	25	2450	7	16	18	5	46	1,88
7	Juli	96	26	2496	9	16	18	7	50	2,00
8	Agustus	96	24	2304	5	15	20	5	45	1,95
9	September	97	26	2522	13	20	17	7	57	2,26
10	Oktober	95	25	2375	8	18	19	6	51	2,15
11	November	96	26	2496	11	19	20	7	57	2,28
12	Desember	95	24	2280	8	15	19	5	47	2,06
Rata Rata					8,42	16,42	19,08	5,58	49,50	2,09

Sumber : CV. Peka Cipta Kembali

Dari tabel di atas diketahui bahwa rata-rata tingkat absensi ketidakhadiran karyawan mencapai angka 2,09% yang diperoleh dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:51) yaitu:

$$\text{absensi} = \frac{\text{jumlah hari kerja absensi perbulan}}{\text{jumlah hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Kemudian dikutip dari *academi to innovate HR* sebagai aturan praktis, tingkat ketidakhadiran 1,5% adalah tingkat yang sehat, dari tabel di atas rata-rata ketidakhadiran karyawan mencapai angka 2,09 yang berarti telah melebihi angka 1,5%. Oleh karena itu peneliti mengindikasikan bahwa masih ada karyawan CV. Peka Cipta Kembali yang kurang loyalitasnya terhadap perusahaan.



Tabel 1.4. Data Turnover karyawan CV Peka Cipta Kembali

tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (orang)	Jumlah Karyawan Masuk (orang)	Jumlah Karyawan Keluar (orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (orang)	Turnover Rate (%)
2019	99	3	5	97	5,10
2020	97	6	5	98	5,12
2021	98	3	6	95	6,21

Sumber : CV Peka Cipta Kembali

Dari Tabel di atas dapat dilihat tingkat *turnover* karyawan di CV Peka Cipta Kembali menggunakan rumus *turnover* karyawan yaitu

$$LTO = \frac{\text{jumlah karyawan keluar atau tidak lanjut kerja}}{(\text{jumlah karyawan di awal tahun} + \text{di akhir tahun}):2} \times 100\%$$

Mengacu pada Gallup, *turnover* yang ideal adalah 10% dalam setahun. Tapi, persentase ideal bisa berbeda antara satu industri dengan industri lain dan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Dengan menggunakan rumus di atas dapat diketahui pada setiap tahun tingkat *turnover* di CV Peka Cipta Kembali meningkat. Pada tahun 2021 *turnover* karyawan di CV peka Cipta kembali meningkat sampai 6,2%. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian SDM, karyawan yang keluar memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Karyawan yang loyal sangat penting bagi perusahaan karena apabila loyalitas karyawan menurun akan membuat perusahaan mengalami kerugian yang sangat besar. Kompensasi yang kurang menjamin karyawan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Kompensasi dapat berupa balas jasa langsung dan balas jasa tidak langsung. Berikut adalah data balas jasa langsung untuk karyawan CV Peka Cipta Kembali.

Tabel 1.5. Gaji dan Upah Lembur Karyawan CV Peka Cipta Kembali 2021

Karyawan	Gaji (Rp)	Keterangan	Upah Lembur (Rp)	Keterangan
Staff	3.000.000	Per Bulan	30.000	Per Jam
Security	2.152.000	Per Bulan	-	
Supir	800.000	Per Minggu	25,000	Per Jam
Harian Lepas	100.000	Per Hari	25.000	Per Jam
Borongan Sortir	500.000 - 8.00.000	Per Minggu	-	
Borongan Proses	500.000 - 8.00.000	Per Minggu	-	
Harian Lepas	100.000	Per Hari	25.000	Per Jam
karyawan Harian	2.600.000	Per Bulan	25.000	Per Jam

Sumber : CV Peka Cipta Kembali

Dilihat dari data Tabel 1.4 karyawan memperoleh gaji dengan nominal berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing Karyawan. Untuk sebagai perbandingan UMK (upah minimum kabupaten/kota) Kabupaten Bandung. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/kep.774-yanbangsos/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten adalah Rp.3.241.929,67. Sedangkan upah pada karyawan yang jabatannya paling rendah yaitu Staff/Karyawan masih di bawah UMK yang ditetapkan Kabupaten Bandung. Hal tersebut membuat karyawan mengharapkan kenaikan gaji pada perusahaan yang sesuai dengan UMK Kabupaten Bandung. Diduga apabila gaji

karyawan sesuai dengan UMK Kabupaten Bandung akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Selain gaji dan upah lembur CV Peka Cipta Kembali memberikan juga balas jasa tidak langsung berupa tunjangan sebagai berikut

*Tabel 1.6. Tunjangan Karyawan CV Peka Cipta Kembali 2021*

Jenis Tunjangan	Besaran (Rp)	Keterangan
Tunjangan Jabatan	500.000	Diberikan Per bulan Kepada Jabatan Karyawan Tertentu
Tunjangan Makan	15.000	Diberikan Per hari Kepada Semua karyawan
Tunjangan Hari Raya Idul Fitri	1.500.000	Diberikan Sebelum Libur Hari Raya Idul Fitri
Tunjangan Hari Raya paskah	1.500.000	Diberikan Sebelum Libur Hari Raya Paskah

*Sumber : CV Peka Cipta Kembali*

Dari jenis tunjangan yang diberikan CV Peka Cipta Kembali kepada karyawan jika dilihat dari nominalnya masih relatif kecil. Dari hasil wawancara dengan karyawan CV Peka Cipta Kembali karyawan mengharapkan adanya kenaikan nominal tunjangan khususnya tunjangan makan. Hal tersebut diperkirakan akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas kerja karyawan CV Peka Cipta Kembali

berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis pemberian Kompensasi dalam meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan CV.Peka Cipta Kembali, Kabupaten Bandung, Jawa Barat)”** peneliti akan mengkaji lebih mendalam dengan melakukan penelitian menggunakan pendekatan studi kasus yang merupakan salah satu metode penelitian deskripsi

## **1.2. Identifikasi masalah**

Dari uraian latar belakang, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada di perusahaan CV. Peka Cipta Kembali adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian kompensasi kepada karyawan di Perusahaan CV. Peka Cipta Kembali
2. Bagaimana loyalitas kerja karyawan di Perusahaan CV. Peka Cipta Kembali
3. Bagaimana upaya-upaya meningkatkan loyalitas kerja karyawan melalui pemberian kompensasi

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

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.3.1 Maksud penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang pemberian insentif di perusahaan CV.Peka Cipta Kembali dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan

### **1.3.2 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui

1. Pemberian kompensasi kepada karyawan di Perusahaan CV. Peka Cipta Kembali
2. Loyalitas kerja karyawan di Perusahaan CV. Peka Cipta Kembali

3. Upaya-upaya meningkatkan loyalitas kerja karyawan melalui pemberian kompensasi

#### **1.4. Kegunaan penelitian**

Penelitian ini memiliki kegunaan penelitian yang akan diuraikan sebagai berikut :

##### **4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia terkait dengan pemberian Kompensasi dalam meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan. Dan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan, rujukan, serta sumber bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

##### **4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini bagi manajer CV Peka Cipta Kembali sebagai referensi dan masukan yang mampu memberikan kontribusi kepada pengambilan keputusan, kebijakan dan sebagai bahan pertimbangan dalam hal pemberian kompensasi dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan.