

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Meningkatkan loyalitas karyawan merupakan bagian penting bagi perusahaan, maka peningkatan loyalitas karyawan sangatlah diperlukan untuk kemajuan perusahaan. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, serta untuk meminimalisir turnover perusahaan.

Era globalisasi seperti ini, perusahaan dituntut untuk melahirkan karyawan dengan kinerja yang mumpuni demi mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi. apabila organisasi terus berkembang, maka sumber daya manusia dengan kinerja yang mumpuni wajib untuk dimiliki. Karena sesungguhnya penilaian kinerja merupakan penilaian akan perilaku manusia dalam melaksanakan tugasnya didalam suatu organisasi. Agar tujuan organisasi dapat terwujud maka karyawan akan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang mereka miliki.

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayakan, mempertahankan dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Kinerja yang dinilai baik dilihat dari hasil yang telah diperoleh sesuai standar organisasi yang ada. Salah satu cara untuk mengemabngkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan.

Meningkatkan loyalitas kerja karyawan merupakan pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan dapat mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan

tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian insentif. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud.

Dalam meningkatkan loyalitas, manajemen menerapkan beberapa metode, Pertama; manajemen selalu mengawasi karyawan dalam bekerja khususnya kepada karyawan yang kurang mahir dalam mengoperasikan mesin, memberi motivasi supaya tidak mudah putus asa, Kedua; manajemen selalu menerima kritik dan saran terkait dengan keluhan yang dialami karyawan pada saat bekerja. Ketiga; manajemen memberikan kompensasi kepada karyawan atas kerusakan mesin ataupun pemadaman listrik yang terjadi pada saat jam kerja sebagai ganti waktu yang terbuang dan kurang maksimal. Keempat; manajemen selalu meningkatkan fasilitas yang ada didalam kantor agar karyawan semakin nyaman dalam bekerja. Kelima; pembagian sembako bagi seluruh karyawan di akhir bulan. Dan yang terakhir yaitu pemberian kompensasi gaji karyawan sesuai dengan apa yang telah diamati oleh manajer pada pekerjaan karyawannya sehari-hari.

Sumber daya manusia merupakan suatu pencapaian tujuan dalam organisasi. umumnya setiap pemimpin perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia telah memodalkan dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Situasi seperti ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memilih pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan juga terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan sumber daya manusia dimulai dengan implikasi rencana di perusahaan, sumber daya manusia dimulai dengan strategis di perusahaan, baik secara bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan pekerjaan dalam suatu perusahaan dan untuk mengurangi terjadinya turnover dan menggunakan metode kualitatif dengan mendeskripsikan penemuan yang ada dengan didukung menggunakan kuesioner .

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor bank tabungan pensiun nasional cabang kupang, hal ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dan untuk populasi serta sampel penelitian mengambil keseluruhan data pegawai yang berjumlah 30 orang sebagai responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada kantor Bank Tabungan Pensiun Nasional cabang kupang. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS.

Metode pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Responden penelitian ini adalah karyawan pada kantor bank tabungan pensiun nasional berjumlah 30 orang sampel. Teknik pengambilan sampel dengan rumus slovin dan teknik probability sampling. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia (X1) dan kompensasi (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah loyalitas kerja karyawan(Y). Hal ini pada semua variabel penelitian yaitu pengetahuan tentang pengaruh pengelolaan sumber daya manusia, adaptasi, pemberian kompensasi, loyalitas kerja, tanggungjawab serta kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi.

Adapun hasil penelitian terdahulu Riski munandar (2021) dengan judul Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap loyalitas Karyawan Pada Bank Aceh Cabang Meureudu Kabupaten Pidie Jaya. Menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh yang signifikan antara pengelolaan sumber daya manusia dan kompensasi dengan loyalitas karyawan, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis Ha. Dapat diambil keputusan bahwa, uji-T dan Uji-F diperoleh nilai lebih besar dari T-tabel dan F-tabel, sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis Ha dan menolak hipotesis Ho. Serta menghasilkan Saran sebagai berikut : Mengingat loyalitas karyawan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, maka hendaknya atasan pada Bank Aceh Cabang Meureudu terus memperhatikan tentang hal yang berhubungan dengan peningkatan loyalitas karyawan. Karena mengingat salah satu faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan organisasi adalah dengan adanya tingkat loyalitas karyawan yang lebih baik. Selain dari pengembangan sumber daya manusia, maka pemberian kompensasi perlu diperhatikan dengan baik dan bijaksana. Dengan adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif. Diharapkan Bank Aceh Cabang

Meureudu Kabupaten Pidie Jaya terus meningkatkan loyalitas karyawan dengan sistem yang lebih baik, tidak hanya dengan pengelolaan sumber daya manusia saja dan kompensasi akan tetapi dapat ditingkatkan dengan kebijaksanaan yang lain agar karyawan lebih sejahtera.

Dengan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel (X1) memiliki pengaruh positif dan berpengaruh terhadap variabel (Y1) dengan
- b. Variabel (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y1) dengan
- c. Variabel (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel (Y2) dengan
- d. Variabel (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel (Y2) dengan
- e. Variabel (Y1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel (Y2),

Adapun data awal yang dimiliki peneliti tentang kehadiran karyawan di kantor bank tabungan pensiunan nasional cabang kupang, Setelah melakukan wawancara singkat dengan Kepala Kantor bank tabungan pensiunan nasional cabang kupang, Ibu Wellinda J Wonlele mengatakan bahwa tahun 2021 kehadiran atau absensial karyawan di bank tabungan pensiunan nasional cabang kupang tidak terlalu menurun kehadirannya.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat absensi karyawan di kantor Bank Tabungan Pensiunan Nasional**  
**Cabang Kupang (januari-desember) 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	A			
Januari	59	25	1475	13	5	4	22	1453	1,51%
Februari	59	24	1416	15	3	1	19	1397	1,36%
Maret	59	24	1416	6	12	2	20	1396	1,43%
April	59	25	1475	8	11	1	20	1455	1,37%
Mei	59	24	1416	9	4	8	21	1395	1,50%
Juni	59	26	1534	9	6	4	19	1515	1,25%
Juli	59	26	1534	13	1	4	18	1516	1,18%
Agustus	59	25	1475	11	14	5	30	1445	2,07%
September	59	24	1416	14	5	8	27	1389	1,94%
Oktober	59	27	1593	6	11	4	21	1572	1,33%
November	59	24	1416	10	11	6	27	1389	1,94%
Desember	59	26	1534	14	5	9	28	1506	1,85%
Jumlah 18,73									
Rata-rata 1,56									

Menurut Umar (2000:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$TA = \frac{JA}{JHKN}$$

JA = JA 3 Kategori (S,I,A)

JHKK = (JK) X (JHK)

JHKN = (JHKK – JHKH)

Keterangan:

TA = Tingkat Absensi

JA = Jumlah Absensi

JHKN = Jumlah Hari Kerja Nyata

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

JHKK = Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan

JHKH = Jumlah Hari Kerja Yang Hilang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan agustus 2021 yaitu 2,07% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan juli 2021 yaitu 1,18% sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan januari-desember 2021 yaitu 1,56 atau kurang dari 1%. 1% merupakan standar maksimal toleransi yang di berikan oleh kantor BTPN Apabila >1% dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan.

Bedasarkan berbagai uraian dan permasalahannya di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui “Analisis Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Mnausia dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada kantor Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Kupang.

## **1.2. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian yaitu : **Analisis pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan pemberian terhadap loyalitas kompensasi kerja karyawan pada kantor bank tabungan pensiunan nasional cabang kupang.**

### **1.2.1 Persoalan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka yang menjadi persoalan penelitian ini adalah:

1. Apakah pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada kantor bank tabungan pensiunan nasional cabang kupang ?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada kantor bank tabungan pensiunan nasional cabang kupang ?

## **1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pengelolaan sumber daya manusia pada kantor bank tabungan pensiunan nasional cabang kupang.
2. Untuk mengetahui pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada bank tabungan pensiunan nasional cabang kupang.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini dapat menambahkan wawasan dan pemahaman akan teori yang berhubungan dengan analisis pengaruh perilaku pemimpin dan hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan bermanfaat bagi pengembang ilmu pengetahuan di UKAW.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan referensi lebih lanjut dalam penelitian yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan meningkatkan loyalitas kerja karyawan.