

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) merupakan salah satu sektor yang terdampak cukup berat akibat pandemi COVID-19. Kementerian Perindustrian mengajak seluruh pemangku kepentingan terkait untuk memacu kinerja sektor tersebut dengan menerapkan beberapa langkah strategis. Salah satu di antaranya yaitu meningkatkan nilai ekspor dari produk unggulan nasional tersebut. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada kuartal II-2020, industri TPT memberikan kontribusi terhadap PDB sektor industri pengolahan nonmigas sebesar 6,93%. Sementara untuk kontribusi terhadap produk domestik bruto (PDB) nasional, industri TPT menempati urutan keempat menjadi kontributor terbesar yang mencapai 1,24% (DetikFinance.2020).

Dalam peta jalan Making Indonesia 4.0, industri TPT nasional ditargetkan masuk ke dalam jajaran lima besar pemain dunia pada tahun 2030. Daya saing sektor ini tercermin dari kinerja ekspornya sepanjang tahun 2019 yang mencapai USD 12,89 miliar, dan pada periode Januari-Juli 2020 telah menembus hingga USD 6,15 miliar. Selain itu, sebagai sektor padat karya, industri TPT di Indonesia telah menyerap tenaga kerja lebih dari 3,6 juta orang (DetikFinance.2020).

Potensi industri tekstil Jawa Tengah sangat menjanjikan. Industri tekstil di provinsi ini berhasil menembus pasar mancanegara. meski produk tekstil Jawa Tengah jadi primadona ekspor, namun beberapa kendala masih

dihadapi. Seperti minimnya bahan baku kapas, keterbatasan untuk memproduksi jenis kain tertentu, hingga persoalan lingkungan. Pihaknya menegaskan, keberlangsungan industri tekstil mesti didorong karena merupakan industri padat karya yang hingga kini mampu bertahan di tengah tantangan era revolusi industri 4.0. (humas.jatengprov.go.id).

PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap merupakan salah satu pabrik tekstil di Cilacap, Jawa Tengah. Pabrik tersebut memproduksi pada produk bayi seperti : gendongan bayi, tas, kelambu, bantal bayi, Kasur bayi, dll. PT Wahana Kasih Mulia Didirikan oleh Bapak Yakop Kusnanto dan berada di jalan Raya Kedungreja no. 111 Desa Bangunreja Cipriuk kec. Kedungreja kab. Cilacap Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti kepada Staff HRD PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap pada tanggal 13 November 2020 mengatakan bahwa pada kinerja karyawan diindikasikan tidak begitu mengesankan karena masih ada karyawan yang belum mencapai target pekerjaan. Salah satu penyebabnya adalah lingkungan kerja. Pihak HRD sendiri sudah mengklaim bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja yang baik seperti menyediakan parkir yang luas, ruangan yang selalu bersih dan penerangan yang baik. lingkungan kerja yang mendukung juga dapat meningkatkan kinerja dan menghasilkan karyawan yang taat dan disiplin kepada peraturan perusahaan atau bisa disebut juga loyalitas karyawan. loyalitas tinggi dari para karyawan masih belum diketahui apakah loyalitas karyawan dapat berkontribusi pada kinerja. Pihak HRD juga memberikan

informasi terkait dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, dimana mereka bersedia bekerja melebihi jam kerja akan mendapat peluang tambahan penghasilan. Kompensasi tersebut belum dapat diketahui akan kah berkontribusi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Jadi kinerja sangat penting bagi perusahaan karena merupakan peran strategis sumber daya manusia perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2011 : 94).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja merupakan segala perlengkapan kerja serta bahan yang di pakai, dekat lingkungan dimana orang bekerja, teknik kerja, manajemen kerja secara individu atau sebagai kelompok. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017), Sihalohe dan Siregar (2019) dan Nuryasin, dkk (2016) lingkungan kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan, sedangkan Fachrezi dan Khair (2020) lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2016 : 47) dalam Salewu,dkk (2019) seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Dapat dipahami komitmen merupakan loyalitas karyawan yang terbentuk dari proses identifikasi organisasi dan tujuan yang dapat memenuhi harapan karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk menjaga organisasinya. Dalam penelitian yang dilakukan Sawelu,dkk (2019) dan Alfiyah (2016) menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Tamba,dkk (2018) loyalitas karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah variabel lingkungan kerja dan loyalitas karyawan, variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Wicon bang un (2012) dalam (Edison 2016:152) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Dalam penelitian yang dilakukan Roring (2017) dan Purnama dan Kempa (2016) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Ika, dkk (2019) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu diatas, dalam penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan. Dalam penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja kelemahannya yaitu seperti pada penelitian

Josephine dan Harjanti (2017), Sihaloho dan Siregar (2019) sayangnya memiliki jumlah populasi dan sampel masih sedikit yaitu di bawah 100, namun menyimpulkan lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian loyalitas karyawan (Alfiyah, 2016),(Tamba,dkk 2018) dan (Ronady,dkk 2019) memiliki kelemahan sampel masih sedikit di bawah 100 dan informasi karakteristik sampel yang belum jelas. Lalu pada penelitian kompensasi (Purnama dan Kempa 2016), (Roring 2017) dan (Arismunandar dan Khair 2020) populasi dan sampel masih sedikit di bawah 100 dan informasi karakteristik sampel masih belum jelas.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang diteliti oleh Harianto,dkk (2018) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Dengan menambahkan variabel loyalitas karyawan dalam penelitian ini, karena dalam penelitian sebelumnya menyarankan untuk menambah variabel yang dapat memperkuat hubungan antar variabel.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap”**.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap ?
3. Apakah loyalitas karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap ?
4. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membahas kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh lingkungan kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan dalam rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah di jelaskan, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Pimpinan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja

Dapat sebagai informasi penting bagi perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja yang di pengaruhi oleh lingkungan kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai sumbangan literatur bagi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh kinerja karyawan dengan lingkungan kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi.

3. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.