

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri sabun dan deterjen krim merupakan salah satu sektor manufaktur yang mencatat pertumbuhan yang signifikan dan memiliki peran penting dalam perekonomian nasional. Berdasarkan data dari S&P Global, Purchasing Managers' Index (PMI) sektor manufaktur Indonesia mencapai 52,9 pada Januari 2024, mencerminkan adanya percepatan pertumbuhan di berbagai sektor industri pengolahan nasional, termasuk sabun dan deterjen krim (<https://databoks.katadata.co.id/>). Tidak dapat dipungkiri bahwa konsumsi produk ini akan terus meningkat, terutama di era globalisasi di mana banyak pelaku industri yang memanfaatkan peluang ini. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus siap menghadapi persaingan yang ketat. Untuk dapat menghadapinya, pelaku industri sabun dan deterjen krim harus bekerja keras dalam meningkatkan produktivitas, kualitas, dan efisiensi perusahaan dengan menerapkan teknologi yang lebih modern, serta memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten.

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam operasional organisasi, terutama dalam konteks produksi. Sebuah perusahaan tak dapat bertahan tanpa memiliki tim karyawan yang berkualitas. Keberhasilan perusahaan tidak semata bergantung pada teknologi modern, fasilitas yang lengkap, atau infrastruktur yang memadai, namun lebih pada kemampuan dan kinerja individu yang menjalankan tugas-tugasnya. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dianggap sebagai

aset paling berharga di antara berbagai sumber daya lainnya dalam organisasi. Peran manusia dalam organisasi menjadi sangat signifikan, bahkan melebihi sumber daya lain seperti material, metode, uang, mesin, dan pasar (Santanu & Madhani, 2022). Sumber daya manusia juga memainkan peran kunci dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi yang pada intinya, tenaga kerja yang bekerja di dalam suatu organisasi bertindak sebagai pemikir, penggerak, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan (Fajarullaili, 2018).

Selain karyawan yang kompeten, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu keberadaan karyawan yang loyal juga memiliki peran penting. Ketika karyawan merasa terikat dengan perusahaan, mereka cenderung lebih berdedikasi dalam mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, ketika loyalitas karyawan rendah, perusahaan akan menghadapi hambatan besar dalam meraih kesuksesan. Mempertahankan loyalitas karyawan menjadi tantangan utama bagi perusahaan, karena hal ini dapat memengaruhi produktivitas dan pencapaian target. Perusahaan harus memahami bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat loyalitas yang sama, dan ada kemungkinan loyalitas mereka menurun seiring waktu. Oleh karena itu, upaya untuk menjaga dan memperkuat loyalitas karyawan menjadi sangat penting.

PT Murni Cakra Utama Lestari adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan fokus pada produk detergen cream merek Jaipong serta berperan sebagai distributor bahan sembako. Berlokasi di Kabupaten

Bandung, perusahaan ini beroperasi untuk memenuhi kebutuhan pasar dengan produk detergen dan berbagai kebutuhan sembako. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kegiatan produksinya agar pesanan dapat diselesaikan sesuai dengan target. Karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka bertanggung jawab untuk menghasilkan produk detergen cream dan memastikan distribusi bahan sembako berjalan lancar.

Menurut Mahayuni & Dewi dalam Febriana & Kustini (2022 : 659) loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena sangat dibutuhkan, terutama untuk keberanian karyawan yang menunjukkan pengabdian kepada organisasi terlepas dari keadaan perusahaan. Namun, berdasarkan wawancara dengan Manajer Personalia PT Murni Cakra Utama Lestari, mengatakan bahwa terdapat masalah sumber daya manusia yaitu permasalahan loyalitas karyawan, dimana banyaknya karyawan yang mengundurkan diri atau dan tingkat turn over yang tinggi dan tidak tercapainya target produksi. Tidak tercapainya target produksi ini dikarenakan banyaknya tenaga kerja yang keluar masuk, sehingga menghambat proses produksi. Tingginya pengunduran diri karyawan pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1. sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Pengunduran Diri Karyawan Tahun 2023-2024

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir Karyawan
Januari	130	13	9	134
Februari	134	28	25	137
Maret	137	19	21	135
April	135	28	24	139
Mei	139	7	12	134
Juni	134	19	24	129
Juli	129	31	28	132
Agustus	132	19	11	140
September	140	8	3	145
Oktober	145	17	23	139
November	139	6	13	132
Desember	132	19	23	128
Januari	128	12	21	119
Februari	119	15	22	112
Total		241	258	

Sumber : Admin Personalia PT Murni Cakra Utama Lestari

Berdasarkan tabel 1.1, setiap bulannya ada saja karyawan yang mengundurkan diri dari PT Murni Cakra Utama Lestari. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya menyebabkan kekurangan tenaga kerja dan menghambat proses produksi.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Loyalitas Karyawan PT Murni Cakra Utama Lestari

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Perusahaan menghargai karyawan yang taat pada peraturan	9	26	25	74
2	Kesediaan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan	6	18	28	82
3	Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	7	21	27	79
4	Memiliki Komitmen jangka panjang untuk berkarier di perusahaan	8	24	26	76
5	Suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung	11	32	23	68
6	Senang dan antusias terhadap pekerjaan	10	29	24	71
Rata-Rata			25%		75%
Jumlah Responden = 34					

Hasil pra survei loyalitas karyawan PT Murni Cakra Utama Lestari menunjukkan bahwa dari 34 responden, dengan rata-rata sebanyak 75% menyatakan tidak pada setiap pernyataan variabel Loyalitas, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan. sebagian besar 74% merasa perusahaan kurang menghargai karyawan yang taat pada peraturan. Untuk mengatasi ini, perusahaan dapat meningkatkan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, mungkin dengan memberikan insentif atau penghargaan tertentu. Selain itu, 82% responden merasa

kesulitan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, yang menandakan perlunya perusahaan untuk meninjau kembali alokasi waktu dan beban kerja, serta mungkin perlu memperkenalkan program pelatihan manajemen waktu yang lebih baik. Lalu sebanyak 79% karyawan merasa tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, yang mengindikasikan perlunya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan ramah melalui kegiatan team-building atau program komunikasi yang lebih terbuka. Sebanyak 76% karyawan merasa kurang memiliki komitmen jangka panjang untuk berkarier di perusahaan, yang bisa diatasi dengan menawarkan jalur karier yang jelas dan kesempatan pengembangan diri yang lebih baik. Sementara itu, 68% karyawan merasa bahwa suasana kerja tidak kondusif dan kurang saling mendukung. Untuk ini, perusahaan bisa memperbaiki lingkungan kerja dengan menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan suportif. Juga 71% responden tidak merasa senang dan antusias terhadap pekerjaan mereka, menunjukkan perlunya perusahaan untuk memotivasi karyawan melalui penghargaan, pengakuan, dan penyediaan proyek-proyek yang lebih menantang atau menarik

Faktor dominan yang mempengaruhi tingginya tingkat turnover karyawan adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat dan tidak seimbang. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang akhirnya mengurangi loyalitas mereka terhadap perusahaan.

PT Murni Cakra Utama Lestari, yang bergerak di bidang manufaktur detergen cream merek Jaipong dan distributor bahan sembako, menerapkan sistem pencapaian target yang menuntut setiap karyawan bekerja keras dan energik untuk

mencapai target tersebut. Khusus di Bagian Gudang, beberapa karyawan sering diharuskan lembur berlebihan (*overtime*) setiap harinya. Menurut Shabbir dalam Budiasa (2021 : 5) beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ketika beban kerja meningkat atau menurun, kinerja cenderung turun. Namun, kenaikan beban kerja secara signifikan lebih berdampak buruk terhadap kinerja, menyebabkan penurunan yang lebih besar. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kinerja karyawan.

Beban kerja adalah salah satu faktor yang signifikan dalam menentukan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Suhendi dalam Wardani & Indriati (2023 : 12), ketika beban kerja yang diberikan tidak seimbang dengan kemampuan atau kapasitas individu, hal ini dapat mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang berlebihan. Akibatnya, karyawan menjadi lebih mudah merasa terbebani, stres, dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat menurunkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa terbebani oleh beban kerja yang tidak realistis mungkin merasa tidak dihargai dan tidak didukung oleh perusahaan, sehingga mereka mungkin mencari peluang kerja lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih seimbang.

Karyawan akan menganggap beban kerja sebagai tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Ketika perusahaan mengelola beban kerja dengan baik, karyawan akan merasa dihargai atas usaha mereka, sehingga mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja. Peneliti mencoba melakukan prasurvei mengenai beban kerja dengan menyebarkan kuesioner kepada 34 responden untuk mengetahui pandangan mereka mengenai beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, dan

hasilnya menunjukkan bahwa karyawan merasa beban kerja yang ada saat ini tidak sesuai dengan kapasitas mereka.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Beban Kerja PT. Murni Cakra Utama Lestari

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Karyawan menyelesaikan target pekerjaan sehari-hari tanpa harus lembur	13	38	21	62
2	Karyawan bekerja tanpa tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan	4	12	30	88
3	Penggunaan waktu kerja yang tidak berlebihan	4	12	30	88
4	Standar beban pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan mudah dikerjakan	3	8	31	92
Rata-Rata			17,5		82,5
Jumlah Responden = 34					

Hasil pra survei beban kerja PT Murni Cakra Utama Lestari menunjukkan bahwa dari 34 responden, dengan rata-rata sebanyak 82,5% menyatakan tidak pada setiap pernyataan variabel Beban Kerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa terbebani akan beban kerja yang berlebihan, ditemukan bahwa 62% responden merasa tidak mampu menyelesaikan target harian tanpa lembur, 88% karyawan merasa bekerja di bawah tekanan, 88% menganggap penggunaan waktu kerja berlebihan, dan 92% merasa bahwa standar beban pekerjaan sulit untuk dicapai. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu meninjau kembali target harian agar lebih realistis, memberikan pelatihan manajemen waktu serta memperbaiki

sistem komunikasi internal. Selain itu, evaluasi terhadap alokasi waktu kerja, penyesuaian jadwal, dan standar pekerjaan yang lebih sesuai dengan kapasitas karyawan sangat penting untuk memastikan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efektif tanpa menimbulkan tekanan berlebih. Upaya-upaya ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung loyalitas karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang sesuai dan adil akan membuat karyawan merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas mereka. Menurut (Suyanto et al., 2021) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja dan kontribusi mereka. Kompensasi dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, dan bentuk penghargaan lainnya yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kurangnya kompensasi yang memadai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas, karena ketika karyawan merasa kompensasi yang mereka terima sesuai, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan setia kepada perusahaan.

Menurut Gouzali dalam Karneli (2023 : 110) kompensasi adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan. Kompensasi bukan hanya sekadar hak yang diterima karyawan atas hubungan kerjanya dengan perusahaan, tetapi juga menjadi salah satu pendorong utama bagi karyawan untuk tetap berkomitmen dan menunjukkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan kontribusi

yang mereka berikan, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik. Di PT Murni Cakra Utama Lestari, yang beroperasi dalam industri produksi deterjen krim dan distribusi kebutuhan pokok, kompensasi yang tepat menjadi semakin penting mengingat tingginya beban kerja yang dihadapi karyawan.

Kompensasi yang adil dan sesuai tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat ikatan emosional mereka dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai melalui kompensasi yang memadai, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi dianggap tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, hal ini dapat memicu ketidakpuasan, mengurangi loyalitas, dan pada akhirnya meningkatkan turnover karyawan.

Namun kompensasi yang dapat mendorong motivasi karyawan PT Murni Cakra Utama Lestari dalam bekerja ternyata dirasa belum sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, dan hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan.

Karyawan memandang kompensasi sebagai balas jasa atas kinerja yang dicapai. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai, karyawan akan

merasa dihargai atas hasil kerja atau kinerjanya, sehingga mereka akan lebih bersemangat bekerja. Peneliti mencoba melakukan prasurvei mengenai kompensasi dengan menyebarkan kuisioner terhadap responden sebanyak 34 orang untuk membuktikan bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan mereka, dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Kompensasi PT. Murni Cakra Utama Lestari

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Besarnya gaji/upah yang diterima sesuai dengan UMK Kabupaten Bandung.	0	0	34	100
2	Besarnya bonus yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan.	4	12	30	88
3	Penetapan insentif atau premi yang diberikan sesuai dengan beban kerja.	3	8	31	92
4	Fasilitas perusahaan mencukupi.	4	12	30	88
Rata-Rata			8		92
Jumlah Responden = 34					

Hasil prasurvei kompensasi PT Murni Cakra Utama Lestari menunjukkan bahwa dari 34 responden, dengan rata-rata sebanyak 92% menyatakan tidak pada setiap pernyataan variabel Kompensasi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai/masih kurang. seluruh responden (100%) menyatakan bahwa gaji atau upah yang mereka terima

tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Bandung, menunjukkan adanya kebutuhan mendesak bagi perusahaan untuk meninjau kembali kebijakan penggajian agar setidaknya memenuhi standar minimum yang berlaku. Selain itu, mayoritas karyawan (88%) merasa bahwa bonus yang mereka terima tidak proporsional dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan, mengindikasikan perlunya penyesuaian struktur bonus yang lebih adil dan berbasis kinerja. Ketidakpuasan serupa juga terlihat dalam penetapan insentif atau premi, di mana 92% responden menyatakan bahwa insentif yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka hadapi. Hal ini menyoroti pentingnya evaluasi ulang terhadap beban kerja karyawan dan penyesuaian insentif yang lebih tepat. Selain itu, mayoritas karyawan (88%) juga merasa bahwa fasilitas perusahaan tidak mencukupi, yang menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan perbaikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas. Secara keseluruhan, perusahaan perlu segera mengambil tindakan untuk mengatasi ketidakpuasan ini, dengan meninjau dan memperbaiki kebijakan terkait gaji, bonus, insentif, dan fasilitas, guna meningkatkan loyalitas serta kinerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Heryati (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pt. pupuk sriwidjaja palembang. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan di PT. Murni Cakra Utama Lestari. Dalam

penelitian ini, dua faktor utama yang akan diteliti adalah kompensasi dan beban kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi serta beban kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan yg ada, jika masalah ini dibiarkan tanpa penanganan, PT Murni Cakra Utama Lestari mungkin akan menghadapi berbagai konsekuensi negatif. Selain memperparah ketidakpuasan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, tingkat resignasi kemungkinan akan meningkat, menyebabkan berkurangnya tenaga kerja terampil dan gangguan dalam kontinuitas operasional. Selain itu, reputasi perusahaan sebagai tempat kerja pilihan mungkin akan mengalami kerusakan yang tidak dapat diperbaiki, sehingga menghambat kemampuannya untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik di masa depan.

Untuk mengatasi tantangan ini, sebuah penelitian komprehensif yang berfokus pada interaksi antara kompensasi, beban kerja, dan loyalitas karyawan sangat diperlukan. Dengan menerapkan pendekatan yang beragam yang mencakup kerangka teoritis dari perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan ekonomi ketenagakerjaan, pemahaman yang mendalam tentang dinamika yang mendasari dapat dicapai. Akibatnya, penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan rekomendasi dan intervensi yang bertujuan untuk mengoptimalkan iklim organisasi dan memupuk budaya kepercayaan dan komitmen bersama.

Studi ini akan difokuskan pada karyawan di PT Murni Cakra Utama Lestari, dengan penekanan khusus pada staf garis depan yang secara langsung terpengaruh

oleh masalah kompensasi dan beban kerja. Meskipun temuan tersebut dapat memberikan wawasan berharga yang dapat diterapkan pada industri atau konteks organisasi serupa, lingkungannya akan dibatasi untuk memastikan kelayakan dan ketepatan dalam pengumpulan dan analisis data.

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menghasilkan rekomendasi yang dapat dilaksanakan dan disesuaikan dengan tantangan unik yang dihadapi oleh PT Murni Cakra Utama Lestari. Dengan menangani akar penyebab ketidakpuasan dan ketidakterlibatan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kapasitasnya untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja yang berbakat, sehingga memperkuat posisinya dalam persaingan dan keberlanjutan jangka panjang. Pada akhirnya, temuan dari penelitian ini memiliki potensi untuk menjadi pendorong transformasi dan perbaikan organisasi, memupuk hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan antara pengusaha dan karyawan.

Berdasarkan pada fenomena, hasil pra survey, dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Murni Cakra Utama Lestari.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di PT. Murni Cakra Utama Lestari sebagai berikut:

1. Tingkat Turnover Karyawan yang Tinggi
2. Kurangnya Loyalitas Karyawan

3. Beban Kerja yang Terlalu Berat
4. Ketidakpuasan Terhadap Kompensasi
5. Kepedulian Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah, pembatasan masalah ini antara lain:

1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan Kompensasi.
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Murni Cakra Utama Lestari.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Beban Kerja, Kompensasi, dan Loyalitas karyawan di PT. Murni Cakra Utama Lestari Bandung
2. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas karyawan di PT. Murni Cakra Utama Lestari Bandung

3. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan di PT. Murni Cakra Utama Lestari Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Loyalitas karyawan di PT. Murni Cakra Utama Lestari Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Murni Cakra Utama Lestari, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis :

1. Beban kerja, Kompensasi, dan loyalitas karyawan di PT. Murni Cakra Utama Lestari Bandung
2. Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Murni Cakra Utama Lestari Bandung
3. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Murni Cakra Utama Lestari Bandung

4. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Murni Cakra Utama Lestari Bandung

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya tentang Loyalitas karyawan yang dikaitkan dengan beban kerja dan kompensasi.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Untuk peneliti hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman bagi peneliti di bidang MSDM terkait Loyalitas karyawan
2. Untuk institusi yang diteliti hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar dalam kebijakan sumber daya manusia (SDM) khususnya dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui program kompensasi dan peningkatan beban kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi atau bacaan dalam melakukan penelitian terkait dengan peningkatan Loyalitas karyawan melalui kompensasi dan beban kerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Murni Cakra Utama Lestari yang terletak Jalan Terusan Cimuncang No.66, RT.1/RW.12, Kelurahan Pasirlayung, Kecamatan Cibeunying Kidul, Kabupaten Bandung.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2023/2024. Dimulai dari bulan Februari 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024.

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian					Agustus
		Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan BAB I						
3	Penyusunan BAB II						
4	Penyusunan BAB III						
5	Sidang UP						
6	Penyusunan BAB IV dan V						
7	Sidang Akhir						