

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang berperan besar dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang efektif akan mendorong individu di dalamnya untuk memberikan kontribusi terbaik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi tersebut. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menjalankan berbagai aktivitas operasional. Sumber daya manusia juga menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan dan pertumbuhan organisasi karena berperan sebagai penggerak sekaligus perencana dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Namun, kualitas sumber daya manusia tidak hanya diukur dari kompetensi dan kinerjanya saja, tetapi juga dari sejauh mana mereka memiliki komitmen dan keterikatan terhadap organisasi. Dengan kata lain, loyalitas karyawan menjadi aspek yang tidak kalah penting dalam mendukung keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, keberadaan karyawan yang loyal memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki ikatan dan komitmen dengan perusahaan cenderung menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, tingkat loyalitas yang rendah dapat menjadi

kendala serius bagi perusahaan dalam meraih kesuksesan. Loyalitas karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kompensasi dan beban kerja.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan, yaitu berbentuk gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas lainnya yang dapat dinikmati karyawan baik berupa uang maupun tidak. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan, sehingga harapan akan kompensasi menjadi alasan utama bagi seorang karyawan untuk bekerja dan berdedikasi kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai akan menumbuhkan perasaan dihargai pada diri karyawan atas kontribusi yang mereka berikan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya di tempat kerja.

Selain kompensasi, beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Beban kerja terjadi ketika ada perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan. Beban kerja yang tidak seimbang, seperti tugas atau tanggung jawab yang melampaui kapasitas individu, dapat menyebabkan stres dan berdampak pada menurunnya loyalitas karyawan. Jika perusahaan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, maka hal ini bisa meningkatkan loyalitas mereka, karena karyawan tidak akan merasa terlalu lelah atau dirugikan dalam pekerjaannya. Ketika perusahaan mengelola beban kerja dengan baik. Karyawan

akan merasa bahwa usaha mereka diapresiasi, sehingga mereka menjadi lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

CV Pertenunan Kstex adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil dengan fokus pada produk kain cele, yang berlokasi di Kabupaten Bandung, perusahaan ini beroperasi untuk memenuhi kebutuhan pasar dengan memproduksi kain cele. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan proses produksi secara efektif agar pesanan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai target. Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran produksi, karena mereka bertanggung jawab untuk menghasilkan kain cele yang berkualitas dan menjaga agar seluruh tahapan produksi berjalan lancar.

Berdasarkan observasi dan wawancara ditemukan fenomena masalah yang berkaitan dengan loyalitas karyawan yaitu tingkat *turnover* yang tinggi, perusahaan kurang menghargai karyawan yang taat pada peraturan serta kurangnya tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Kondisi tersebut berdampak tidak tercapainya target produksi, karena kekurangan tenaga kerja dibagian operator menghambat kelancaran proses produksi secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena di atas, data mengenai loyalitas karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Data Keluar, Masuk dan Jumlah Karyawan Akhir Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir
Januari	150	3	4	149
Februari	149	3	5	147
Maret	147	2	5	144
April	144	4	6	142
Mei	142	1	3	140
Juni	140	2	5	137
Juli	137	2	5	134
Agustus	134	1	4	131
September	131	1	3	129
Oktober	129	4	1	132
November	132	4	2	134
Desember	134	6	1	139
Total		33	44	

Sumber: Admin CV Pertenunan Kstex 2025

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa setiap bulan terdapat karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini, diduga karena kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tingginya angka pengunduran diri,

khususnya dibagian operator, menyebabkan kekurangan tenaga kerja yang berdampak pada penghambatan proses produksi.

Fenomena ini diperkuat dengan pra-survey yang dibagikan kepada 20 karyawan bagian operator. Berikut ini adalah hasil pra-survey mengenai loyalitas karyawan di CV Pertenunan Kstex:

Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survey Loyalitas Karyawan CV Pertenunan Kstex

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Perusahaan menghargai karyawan yang taat pada peraturan	9	45	11	55
2	Kesediaan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan	7	35	13	65
3	Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	9	45	11	55
4	Memberikan kontribusi optimal untuk mendukung kemajuan perusahaan	9	45	11	55
5	Suasana kerja yang kondusif dan saling menghormati	8	40	12	60
Rata-rata			42%		58%
Jumlah Responden = 20					

Sumber: Data Pra-Survey Oleh Penulis 2025

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan hasil pra-survey mengenai loyalitas karyawan di CV Pertenunan Kstex yang dilakukan terhadap 20 responden. Pernyataan mengenai kesediaan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan, sebanyak 65% responden menyatakan tidak setuju. Tingginya persentase ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang dapat dipengaruhi oleh beban kerja,

target kerja, atau pembagian tugas yang belum optimal. Berdasarkan hasil pra-survey dengan rata-rata “Tidak” sebesar 58%. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas mereka terhadap perusahaan masih rendah. Tingginya persentase jawaban Tidak mengindikasikan adanya beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan, seperti kurangnya penghargaan terhadap karyawan, kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hubungan kerja antar karyawan yang belum harmonis, kontribusi yang dirasakan belum maksimal, serta suasana kerja yang kurang kondusif.

Berdasarkan observasi dan wawancara ditemukan fenomena masalah terkait kompensasi yaitu pemberian gaji masih di bawah UMK kabupaten Bandung, insentif yang diberikan belum mampu memotivasi kerja, tidak adanya tunjangan, serta tidak adanya fasilitas seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.

Berikut ini adalah data pendukung mengenai gaji karyawan bagian operator di CV Pertenunan Kstex :

Tabel 1. 3
Data Kompensasi Yang Diterima Karyawan Tahun 2024

Jenis Kompensasi	Kondisi di CV Pertenunan Kstex	Persentase Ketersediaan
Gaji Pokok	Masih dibawah UMK	61%
Insentif	Tidak rutin	40%
Tunjangan	Tidak ada	0%
BPJS Kesehatan	Baru sebagian karyawan terdaftar	10%
BPJS ketenagakerjaan	Tidak tersedia	0%

Sumber: Personalia CV Pertenunan Kstex, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa pemberian gaji CV Pertenunan Kstex masih dibawah UMK Kabupaten Bandung. Sehingga karyawan akan merasa kurang dihargai atas tenaga dan jasa yang telah mereka berikan.

Fenomena mengenai kompensasi ini diperkuat dengan pra-survey yang dibagikan kepada 20 responden bagian operator.

Berikut ini adalah hasil pra survey mengenai kompensasi di CV Pertenunan Kstex:

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survey Kompensasi CV Pertenunan Kstex

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Gaji/upah yang diterima sesuai dengan UMK Kabupaten Bandung	0	0	20	100
2	Insentif yang diberikan perusahaan untuk memotivasi kerja karyawan	8	40	12	60
3	Tunjangan sesuai dengan ekspektasi karyawan	7	35	13	65
Rata-rata			30%		70%
Jumlah Responden = 20					

Sumber: Data Pra-Survey Oleh Penulis 2025

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survey kompensasi, pada pernyataan gaji yang diterima sesuai UMK Kabupaten Bandung, 100% responden menyatakan tidak. Presentase yang tinggi pada jawaban tidak menunjukkan menunjukkan bahwa seluruh karyawan menilai gaji yang diberikan perusahaan belum memenuhi standar upah minimum yang berlaku, sehingga dapat memengaruhi motivasi kerja, kesejahteraan, dan loyalitas karyawan. Situasi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil. Secara keseluruhan responden yang rata-rata menjawab “Tidak” sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang puas dengan kompensasi yang diterima.

Berdasarkan observasi dan wawancara ditemukan fenomena masalah terkait beban kerja yaitu target kerja yang tidak tercapai karena waktu kerja yang terbatas serta kondisi mesin yang sering rusak.

Berikut ini adalah data pendukung mengenai target produksi:

Tabel 1. 5
Data Produksi Kain Cele Tahun 2024

Periode	Target Produksi (Lembar)	Realisasi Produksi (Lembar)	Pencapaian
Triwulan I	1.200	1.050	87,5%
Triwulan II	1.200	980	81,7%
Triwulan III	1.200	1.100	91,7%
Triwulan IV	1.200	1.250	104,2%
Total	4.800	4.380	91,25%

Sumber: Bagian Produksi, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui produksi kain cele berfluktuasi ada periode yang gagal mencapai target dan ada yang melampauinya. Hal ini, diduga karena faktor internal berupa waktu kerja yang terbatas dan mesin yang sering rusak. Dengan demikian, peningkatan perawatan dan manajemen waktu kerja lebih efektif menjadi langkah penting agar target produksi ditahun-tahun berikutnya dapat tercapai secara konsisten.

Fenomena ini diperkuat dengan pra-survey yang dibagikan kepada 20 karyawan bagian operator. Berikut ini adalah hasil pra survey mengenai beban kerja di CV Pertenunan Kstex:

Tabel 1. 6
Hasil Pra-Survey Beban Kerja
CV Pertenunan Kstex

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Karyawan bekerja tanpa tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan	8	40	12	60
2	Waktu kerja cukup untuk menyelesaikan tugas	6	60	14	70
3	Standar beban pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan mudah dikerjakan	7	35	13	65
Rata-rata			45%		65%
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Data Pra-Survey Oleh Penulis 2025

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan hasil pra-survey beban kerja CV Pertenunan Kstex yang dilakukan terhadap 20 responden. Pada pernyataan waktu kerja cukup untuk menyelesaikan tugas, presentase tertinggi 70% menjawab tidak. Menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa waktu kerja yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil pra-survey, responden dengan rata-rata menjawab “Tidak” sebesar 65%. Sebagian besar karyawan menilai beban kerja yang mereka terima masih tinggi. Dengan demikian, hasil rata-rata ini mengindikasikan bahwa beban kerja di CV Pertenunan Kstex cenderung tinggi dan hal ini berpotensi menimbulkan kelelahan, stres kerja serta berpengaruh pada menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Operator di CV Pertenunan Kstex**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan di CV Pertenunan Kstex sebagai berikut :

1. Rendahnya loyalitas karyawan yaitu tingkat *turnover* yang tinggi, perusahaan kurang menghargai karyawan yang taat pada peraturan serta kurangnya tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.
2. Ketidakpuasan pemberian kompensasi bagian operator yaitu pemberian gaji masih di bawah UMK kabupaten Bandung, insentif yang diberikan belum mampu memotivasi kerja, tidak adanya tunjangan, serta tidak adanya fasilitas seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.
3. Target kerja yang tidak tercapai karena waktu kerja yang terbatas serta kondisi mesin yang sering rusak.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka pembatasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Beban Kerja.
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan.

3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di CV Pertenunan Kstex.
4. Waktu penelitian yang digunakan dalam studi ini terhitung sejak bulan Maret 2025 sampai dengan selesai, guna memperoleh data yang relevan dan mendukung pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi Kompensasi, Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan di CV Pertenunan Kstex.
2. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di CV Pertenunan Kstex.
3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di CV Pertenunan Kstex.
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan di CV Pertenunan Kstex.

1.5 Maksud dan Tujuan Masalah

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam rangka penyusunan tugas akhir, serta mengkaji sejauh mana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada di CV Pertenunan Kstex. Kegiatan ini dilakukan sebagai bagian dari pemenuhan

persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan berdasarkan rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis :

1. Kondisi kompensasi, beban kerja dan loyalitas karyawan di CV Pertenunan Kstex.
2. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di CV Pertenunan Kstex.
3. Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di CV Pertenunan Kstex.
4. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di CV Pertenunan Kstex.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dalam pengembangan wawasan keilmuan, terutama dalam ranah manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis hasil dari penelitian ini mampu memperluas wawasan serta pengetahuan penulis khususnya dalam ranah manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Bagi akademik penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan dalam kegiatan perkuliahan, penyusunan tugas akhir, maupun penelitian lanjutan yang membahas hubungan antara kompensasi, beban kerja, dan loyalitas karyawan.
3. Bagi umum hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menjadi bahan informasi bagi pihak terkait dan menjadi bahan referensi bagi pembaca dan penulis selanjutnya.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Pertenunan Kstex yang terletak di Jalan Raya Lembur Awi No. 14, Kp. Cipadaulun, RT.03/RW.02, Desa Tanjung Wangi, Kecamatan Pacet, Kabupaten Bandung.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap ajaran 2024/2025. Dimulai dari bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Februari 2026.

Tabel 1. 7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus- Oktober				November- Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																												
2	Penyusunan BAB I																												
3	Penyusunan BAB II																												
4	Penyusunan BAB III																												
5	Sidang UP																												
6	Pengolahan data																												
7	Penyusunan BAB IV dan V																												
8	Sidang Akhir																												

