

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari setiap kesuksesan bisnis. Karena keterlibatan mereka yang luas dan aktif dalam semua aspek operasi organisasi, sumber daya manusia sangatlah penting. Dalam lingkungan organisasi, orang membuat keputusan, melaksanakan tugas, dan merencanakan masa depan perusahaan. Secara bersama-sama, peran-peran ini menentukan apakah perusahaan akan berhasil atau gagal. Jika dibandingkan dengan elemen produksi lainnya, sumber daya manusia menonjol karena asal usulnya yang beragam, kecerdasan emosional, kapasitas intelektual, dan karakteristik aspirasinya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien merupakan hal yang sangat penting dalam sektor korporasi (Nasution & Hidayat, 2019). Sebuah perusahaan atau organisasi juga akan memperoleh keuntungan besar jika sumber daya manusianya mampu mengalami pertumbuhan yang baik. Sebaliknya, jika sumber daya manusia perusahaan tidak mampu berkembang, maka akan berdampak buruk pada bisnis secara keseluruhan (Nasution & Hidayat, 2019).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2021) Terdapat 827.994 jiwa penduduk di Samarinda, dan 26,93% diantaranya merupakan generasi milenial. Banyaknya penduduk generasi milenial kerja di Samarinda membuktikan adanya tren ini dan menunjukkan bahwa perekonomian kota ini mungkin akan mendapat manfaat dari peningkatan ini dalam waktu dekat. Hal ini menjadi pertimbangan utama bagi generasi milenial di dunia kerja Samarinda. Menurut Ramadhanty et al., (2020) Milenial, generasi X (1961–1979), dan baby boomer (1943–1960) adalah tiga generasi yang kini membentuk angkatan kerja (1980–2000). Anggota generasi milenial cenderung menolak perubahan organisasi. Karena mayoritas generasi milenial adalah generasi yang cerdas dan berbakat, hal ini menunjukkan kemampuan mereka dalam menangani permasalahan yang muncul di pekerjaan. Oleh karena itu, generasi milenial memandang dunia secara berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Chandra et al., 2015). Hal ini sangat berbanding terbalik dengan pendapat Victoria & Hidayat (2022) Generasi milenial sering kali dikatakan kurang berkomitmen, kurang berinisiatif, serta kurang menghargai otoritas, dengan keinginan untuk menonjol dan cenderung memiliki ego yang tinggi. Hal ini sering kali menyebabkan generasi milenial dianggap memiliki sifat negatif.

Loyalitas karyawan pada generasi milenial menurut Gumilar et al., (2023) cenderung berganti-ganti pekerjaan dan tidak menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Situasi ini mendorong perusahaan untuk mengembangkan strategi yang meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan milenial. Tujuannya adalah agar karyawan milenial di perusahaan mampu memberikan kinerja optimal kepada perusahaan, sehingga perusahaan dan karyawan milenial dapat bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Nasution & Hidayat (2019) untuk menjadi loyal, seseorang harus siap untuk tetap berdedikasi, menunjukkan produktivitas yang melampaui harapan, dan menjadi bagian dari hubungan yang saling menguntungkan dimana dedikasi organisasi terhadap pekerjanya seimbang. Namun, meningkatkan loyalitas karyawan bukanlah tugas yang mudah. Loyalitas karyawan yang sejati berkembang dari dalam, ketika pekerja melihat bahwa mereka bergantung pada pemberi kerja.

Salah satu pilar yang membantu membangun loyalitas di kalangan karyawan adalah kompensasi. Sebagai generasi milenial, generasi milenial lebih egosentris dan menginginkan persetujuan dari atas, menurut Victuria dan Hidayat (2022). Menurut Sukriyani (2021), ketika gaji pekerja sebanding dengan usaha yang mereka lakukan, mereka akan lebih termotivasi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya. Organisasi dapat merangsang loyalitas karyawan dengan menawarkan remunerasi yang adil dan sesuai (Utami & Dwiatmadja, 2020). Kemampuan, minat, dan dorongan dari dalam perusahaan merupakan tiga indikator utama loyalitas kerja. Kemampuan organisasi untuk membayar karyawannya merupakan komponen kunci dalam melindungi hak-hak hukum mereka.

Selain kompensasi, kepuasan kerja juga sangat diperlukan oleh karyawan agar meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja merupakan bentuk ekspresi atau energi positif yang diberikan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi, generasi milenial lebih cenderung puas apabila diberi kesempatan untuk mengeluarkan ekspresi positifnya dengan tanpa ada nya tekanan. Menurut Chandra et al., (2015) generasi milenial menginginkan fleksibilitas dalam jadwal kerja, menekankan kreativitas, dan mengharapkan kesempatan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. Kehadiran generasi milenial dapat dianggap sebagai suatu anugerah. Pendekatan berpikir generasi ini yang inovatif menghasilkan ide-ide kreatif yang berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya adalah bagaimana perasaannya terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Ketika pekerja merasa senang dengan pekerjaannya, mereka melakukan tugasnya dengan antusias. Cara karyawan melaksanakan pekerjaannya dan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya mencerminkan hal ini. Anggota staf yang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai harapan, dan rukun dengan rekan kerja mereka. Ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, mereka sering mengeluh tentang rekan kerja dan budaya perusahaan secara keseluruhan. Pekerja yang tidak puas dengan posisinya mungkin berpikir untuk berhenti dari perusahaannya saat ini (Nasution & Hidayat, 2019).

Sejumlah kajian yang sebelumnya dilaksanakan telah melakukan pengujian pada, bagaimana kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan. Kurnia et al., (2022) Berdasarkan penelitiannya yang bertajuk “The Effect of Compensation, Work Motivation, and Work Environment on Millennial Generation's Work Loyalty” di Pemerintah Kota Jakarta Barat, loyalitas kerja generasi milenial dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kompensasi. Utami & Dwiatmadja (2020) Penulis penelitian “Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan” menemukan bahwa remunerasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Pragusti & Hidayat (2023) Hasil penelitian yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada loyalitas karyawan” menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan seseorang memang berdampak pada loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja. Nurhasan (2017) Temuan dari penelitian bertajuk “Kepuasan kerja dan loyalitas generasi-Y” menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan substansial antara kebahagiaan kerja dengan loyalitas karyawan. Karyawan di usia milenial mungkin merasa bahagia dengan pekerjaannya, namun hal tersebut tidak menjamin mereka akan bertahan di pekerjaannya.

Generasi milenial berada pada usia kerja yang prima, sehingga memahami apa yang membuat mereka tetap berkomitmen terhadap pekerjaannya sangatlah penting. Itu sebabnya penelitian ini sangat penting. Penulis proposal penelitian ini berkeinginan untuk

melakukan kajian sehubungan dengan uraian dan permasalahan tersebut di atas “**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial**”.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian berikut ini berdasarkan latar belakang yang telah diberikan sebelumnya:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan generasi milenial ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan generasi milenial ?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan generasi milenial ?

1.3. Batasan Masalah

Berikut batasan masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini, yang diperoleh dari rumusan masalah:

1. Variabel independen dari penelitian ini adalah kompensasi dan kepuasan kerja.
2. Variabel dependen dari penelitian ini adalah loyalitas karyawan.
3. Populasi pada penelitian ini adalah generasi milenial di kota Samarinda.
4. Data penelitian ini diambil dari kuesioner.
5. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan generasi milenial.
2. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi milenial.
3. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan generasi milenial.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

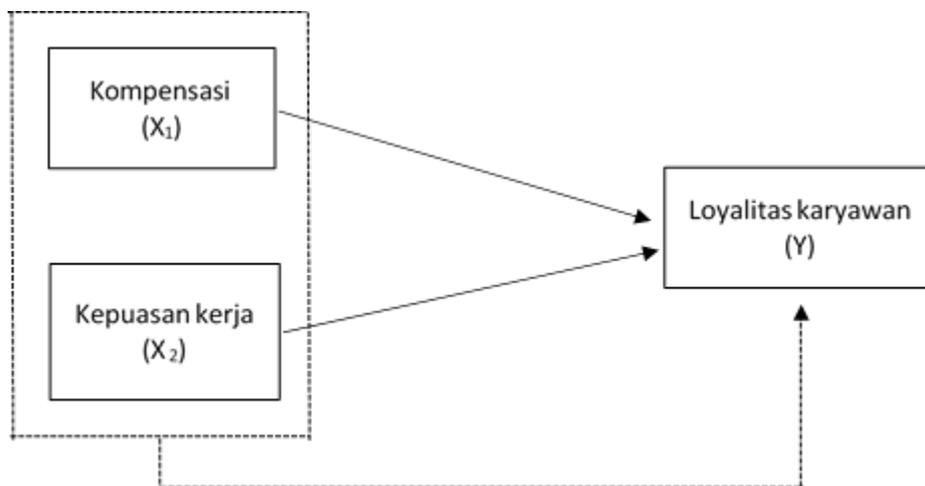
Hal ini bertujuan agar dengan melakukan penelitian ini kita dapat mengetahui lebih jauh mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaji, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna, pertimbangan penting, dan landasan untuk penyelidikan lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

Untuk membantu organisasi mencapai kinerja optimal, temuan penelitian dapat dijadikan standar oleh penanggung jawabnya. Indikator ini juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja staf, yang akan membantu organisasi maju dan berkembang.

1.6. Kerangka Pikir

Dari uraian teori sesuai variabel kompensasi serta kepuasan kerja pada loyalitas karyawan maka kerangka penelitian dirumuskan dengan mencakup variabel penelitian berupa kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), loyalitas karyawan (Y), maka kerangka pemikiran ini dapat dirumuskan:



Keterangan :

————▶ : Pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial.

-----▶ : Pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan.

Gambar 1. 1 Kerangka pikir

1.7. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Untuk menumbuhkan loyalitas di kalangan pekerja, perusahaan harus memberi mereka upah yang adil. Kemampuan, minat, dan dorongan dari dalam perusahaan merupakan tiga indikator utama loyalitas kerja. Untuk memenuhi hak-hak karyawan, penting bagi perusahaan untuk memberikan gaji (Utami & Dwiatmadja, 2020). Hasil penelitian oleh Kurnia et al., (2022) menunjukkan bahwa loyalitas kerja generasi milenial di lingkungan Pemerintahan Kota Jakarta Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor gaji, berdasarkan studi berdasarkan pengolahan data. Temuan dari penelitian yang dilakukan Maesaroh & Indriyani (2022) menunjukkan bahwa temuan studi parsial PT Parako Ekatama Rangkasbitung menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian oleh Purnamasari & Desak (2019) menemukan bahwa studi gaji mempunyai dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap loyalitas staf di Bellevue Heritage Villas Nusa Dua Bali. Rumusan hipotesis berikut dimungkinkan berdasarkan informasi di atas.

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Istilah “kepuasan kerja” menggambarkan bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika pekerja merasa senang dengan pekerjaannya, mereka melakukan tugasnya dengan antusias. Hal ini terlihat dari cara karyawan mendekati pekerjaan mereka dan berinteraksi dengan berbagai elemen di tempat kerja mereka. Pekerja yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung datang kerja tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan rukun dengan rekan kerjanya. Pekerja yang tidak bahagia dalam pekerjaannya cenderung bersikap kritis terhadap rekan kerja dan budaya perusahaan secara keseluruhan. Dorongan untuk meninggalkan suatu perusahaan terkadang dipicu oleh ketidakbahagiaan seseorang dengan pekerjaannya (Nasution & Hidayat, 2019). Hasil penelitian oleh Pragusti & Hidayat (2023) Loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kebahagiaan kerja, menurut penelitian. Hasil penelitian Sitinjak et al., (2021) Pada toko Fygaleri Batam loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Temuan dari penelitian yang dilakukan Larastrini et al., (2019) membuktikan bahwa kepuasan dalam pekerjaan secara signifikan berdampak pada loyalitas terhadap pemberi kerja. Berikut kemungkinan rumusan hipotesis berdasarkan uraian sebelumnya:

H₂: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti sumbangan mereka terhadap organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang terkait dengan berbagai macam pemberian penghargaan individu sebagai balas jasa dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan serta kesetiaan dalam kegiatan bisnis perusahaan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah pula kepuasan yang diperoleh (Sitinjak *et al.*, 2021). Hasil penelitian oleh Sitinjak *et al.*, (2021) menunjukkan variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas pekerja di toko Fygaleri Batam. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dapat dituliskan sebagai berikut :

H₃: Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

