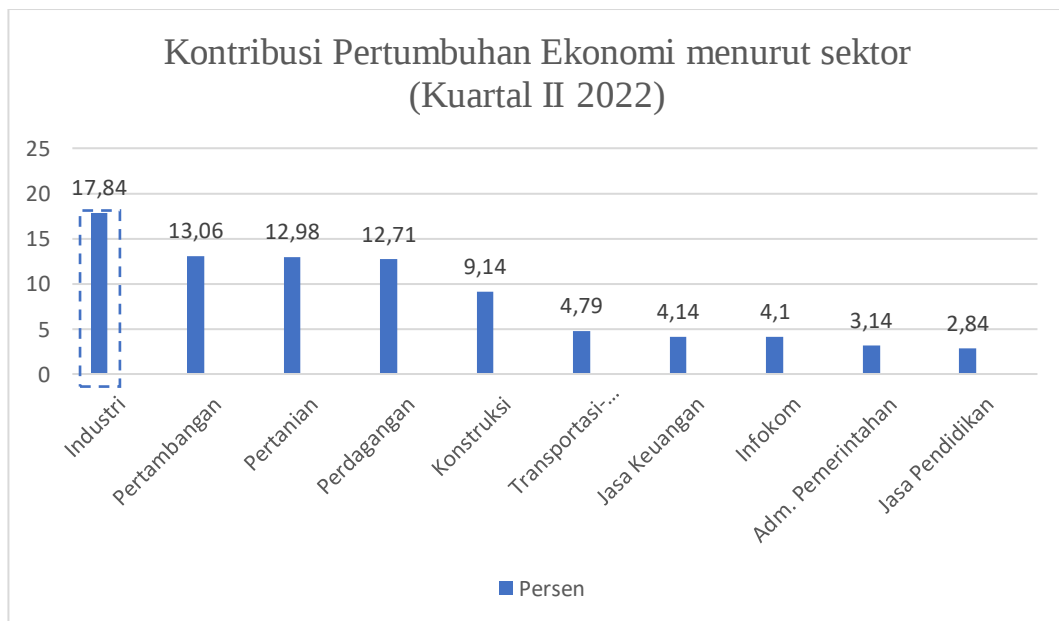


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kaya akan sumber daya, baik itu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Kekayaan alam yang melimpah digunakan untuk kemakmuran seluruh rakyatnya. Indonesia harus mampu menjadi negara dengan perekonomian yang maju dan mandiri, tanpa ketergantungan kepada negara lain untuk memenuhi kebutuhannya. Pada kenyataannya, Indonesia belum mampu menjadi negara mandiri karena kekurangan modal dan teknologi yang diperlukan untuk memanfaatkan potensi sumber daya alamnya secara maksimal dan menjadi kekuatan ekspor yang menghasilkan produk bernilai tambah tinggi (Jeshika 2019). Indonesia dalam proporsi ekonominya dikategorikan sebagai negara industri. Sektor industri di Indonesia merupakan kontributor terbesar bagi perekonomian nasional. Berikut data Kontribusi pertumbuhan ekonomi menurut sektor pada tahun 2022:



Sumber: Databoks (2022)

Grafik 1. 1
Kontribusi Pertumbuhan Ekonomi Menurut Sektor

Berdasarkan grafik 1.1 Sektor Industri masih menjadi penopang terbesar perekonomian Indonesia hingga kuartal II 2022. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Produk Domestik Bruto (PDB) Atas Dasar Harga Berlaku (ADHB) sektor industri mencapai Rp877,8 triliun pada kuartal II 2022. Dengan demikian, sektor industri berkontribusi sebesar 17,84% terhadap PDB nasional yang jumlahnya Rp4,92 kuadriliun pada periode sama. Sektor industri juga menjadi sumber pertumbuhan ekonomi terbesar pada kuartal II 2022, yakni 0,82% dari pertumbuhan tahunan 5,44%. Angka tersebut lebih rendah dibanding andilnya pada kuartal I 2022 yang mencapai 1,06% dari pertumbuhan tahunan 5,01%.

Perkembangan sektor industri di Indonesia cukup stabil, salah satu sektor industri yang ada di Indonesia adalah Industri Tekstil dan Garmen. Indonesia berkembang pesat dalam Industri ini dan memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia dengan menciptakan banyak lapangan kerja serta memproduksi produk yang berkualitas dan diminati di pasar global, (MNC guna usaha Indonesia, 2023). Industri tekstil berperan cukup penting di Indonesia khususnya di Jawa Barat, karena menjadi salah satu dari 10 komoditas produk unggulan industri yang ada di Indonesia.

Jawa Barat dikenal sebagai salah satu pusat industri garmen terbesar di Indonesia. Industri garmen yang berada di Jawa barat dapat dikatakan sebagai industri garmen yang berhasil masuk dalam pasar penjualan global karena telah mampu bersaing dengan beberapa negara yang memiliki pangsa pasar dalam industri garmen. Terdapat 47 perusahaan garmen yang ada di Jawa Barat, salah satunya adalah CV. Garmen XYZ. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen dan merupakan produsen serta *eksportir* produk garmen yang terdaftar di Indonesia, dan diterbitkan dalam Berita Negara pada tahun 2010.

Tingginya kebutuhan sumber daya manusia pada industri garmen, menjadikan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan hal utama dalam sebuah organisasi juga motor penggerak dalam pencapaian sebuah visi dan misi perusahaan. karyawan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan melalui pengelolaan karyawan yang terintegritas dengan visi perusahaan. Sumber

daya manusia dalam perusahaan merupakan aset dan memiliki peranan strategis. Menurut khairunissa dan ratnawati (2021) peningkatan efektifitas dan keberhasilan organisasi sangat tergantung dari sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu suatu organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mendukung tercapainya tujuan dan terlaksana dengan baik dalam suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi, berpindah dan berganti pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat umum dan lumrah, namun tidak sedikit dari para pekerja yang memilih bertahan dengan pekerjaan yang saat ini sedang mereka kerjakan. Setiap perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi untuk membantu perusahaan terus berkembang secara optimal dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Ma'ruf (2021) Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Menurut kurnia et al. dalam Yoyo dan Anugrah (2021) apabila loyalitas karyawan rendah maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut Churniawati (2021) Pada umumnya loyalitas dipengaruhi oleh masa kerja, yaitu seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan. Masa kerja dihitung mulai karyawan bergabung dalam perusahaan (sesuai perjanjian kerja). Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Jayanti dan Dewi (2021) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seseorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Berikut merupakan data masa kerja karyawan di CV. Garmen XYZ:

Tabel 1. 1
Data Masa Kerja Karyawan di CV. Garmen XYZ

No	Masa Kerja	Tahun	Jumlah Karyawan	Presentase
1	< 1 Tahun	2023 - 2024	69	40,4%
2	1 - 2 Tahun	2022 - 2023	49	28,6%
3	3 - 4 Tahun	2020 - 2021	49	28,6%
4	5 - 6 Tahun	2018 - 2019	2	1,2%
5	7 - 9 Tahun	2016-2017	2	1,2%
Jumlah			171	100%

Sumber: CV. Garmen XYZ, Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 terkait tentang data masa kerja karyawan di CV. Garmen XYZ dengan jumlah karyawannya sebanyak 171 dengan masa kerja yang berbeda-beda. Dapat kita simpulkan bahwa dengan masa kerja yang berbeda-beda setiap karyawannya pasti memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Menurut Kuncorowati et al. (2022) menyatakan loyalitas karyawan biasanya dilihat dari lamanya masa kerja pada perusahaan, dapat dikatakan semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi loyalitasnya terhadap perusahaan. Di CV. Garmen XYZ jumlah karyawan terbanyaknya dengan masa kerja < 1 tahun dengan jumlah karyawan 69. Dilihat bahwa lebih banyak karyawan baru dengan pengalaman kerja yang sedikit.

Untuk menumbuh kembangkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan membutuhkan strategi yang cukup baik, sehingga pada akhirnya karyawan dapat memilih bertahan bahkan dalam masa yang sulit sekalipun. Menurut Ksama dalam Susilo dan Satria (2019) menyatakan bahwa *turnover* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. *Turnover* yang terjadi pada perusahaan merupakan salah satu gambaran rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Chandra et al. (2024) tingkat *turnover* yang tinggi dalam suatu perusahaan seringkali menunjukkan rendahnya tingkat loyalitas karyawan. Berikut merupakan data tingginya tingkat *turnover* karyawan di CV. Garmen XYZ selama 6 bulan terakhir per dua bulan, yaitu:

Tabel 1. 2
Data *Turnover* Karyawan bulan Oktober - Maret

No	Bulan	Banyaknya Karyawan yang keluar	Presentase
1	Oktober - November	19 Orang	11,9%
2	Desember - Januari	22 Orang	13,8%
3	Februari - Maret	13 Orang	8,1%

Sumber: CV. Garmen XYZ, Diolah Oleh Peneliti (2024)

Menurut Fahrizal dan Utama dalam Khairunissa dan Juli Ratnawati (2021) mengatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan di suatu perusahaan tidak boleh di atas 10 persen karena akan mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut. Menurut Amri dalam Gani et al. (2022) *Turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5% - 10%, dan dapat dikatakan tinggi menurut banyak standar apabila mencapai 10%. Berdasarkan tabel 1.1 merupakan data tingginya tingkat *Turnover* karyawan di CV. Garmen XYZ selama 6 bulan terakhir. Tingkat *turnover*nya mengalami fluktuasi. Pada kurun waktu 6 bulan, sudah 54 orang karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal ini dapat diketahui bahwa tingkat loyalitas pada CV. Garmen XYZ cenderung rendah. Menurut Priansa dalam Susilo dan Satria (2019) menyatakan loyalitas karyawan tercermin melalui ketersediaan dan kemauan karyawan untuk berkontribusi terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tidak keluar dari organisasi. Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Di CV. Garmen XYZ para karyawannya kurang loyal terhadap perusahaan karena tingginya tingkat *turnover* yang terjadi.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Maulana et al. (2020) bahwa tingginya tingkat *turnover* dapat memengaruhi rendahnya loyalitas karyawan dalam perusahaan. Lebih lanjut Penelitian yang dilakukan oleh Jamal et al. (2021) Tingginya nilai *turnover* dapat memberi dampak terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain itu Penelitian yang dilakukan Tjendra et al. (2019) menelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* yaitu motivasi kerja. Menurut putra dalam Suryani dan Rahman (2020) untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhi, salah satu faktornya adalah dengan memberikan motivasi

Variabel Motivasi, menurut Hidayat dan Sitio (2022) motivasi faktor yang dapat mendorong para karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, semakin termotivasi dalam bekerja maka akan mendorong peningkatan loyalitas karyawan. Menurut Lalisang et al. (2022) bahwa motivasi yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap loyalitas karyawan di perusahaan tersebut. Motivasi karyawan di suatu perusahaan sewaktu-waktu dapat mengalami perubahan. Menurut Nitisemito dalam Dewi dan Sunny (2023) bahwa salah satu indikasi perubahan atau turunnya tingkat motivasi karyawan dalam suatu perusahaan yaitu tingkat absensi yang naik ataupun turun. Apabila tingkat absensi naik, maka hal tersebut dapat terjadi akibat menurunnya motivasi kerja karyawan. Berikut merupakan data rekap absensi karyawan di CV. Garmen XYZ selama 3 bulan mulai dari bulan Oktober 2023 sampai dengan Desember 2023 yaitu:

Tabel 1. 3

Data Absensi Karyawan CV. Garmen XYZ Bulan Oktober-Desember 2023

Bulan	Jumlah Hari kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah ketidakhadiran	Total Hari Kerja	Presentase Absen
Oktober	23	144	208	3.312	6,3%
November	25	158	288	3.950	7,3%
Desember	22	169	289	3.718	7,8%
Rata-rata					7,1%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

Menurut Desmarini dalam Dewi et al. (2023) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi dalam suatu perusahaan baiknya 3%, apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Tingkat absensi karyawan di CV. Garmen XYZ tergolong tinggi, karena melebihi 3 persen. Tabel 1.2 menunjukkan data absensi karyawan di CV. Garmen XYZ per bulan Oktober hingga Desember 2024 mendapatkan rata-rata sebesar 7,1%. Angka tersebut dapat menunjukkan bahwa adanya masalah di dalam perusahaan terkait tentang absensi sehari harinya. Sehingga diduga di CV. Garmen XYZ kurangnya motivasi pada karyawannya. Hal ini juga diduga bisa dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Menurut Okta (2022) Pemberian kompensasi perusahaan yang sesuai dengan bobot pekerjaan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sebaliknya kompensasi yang tidak memadai akan menurunkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Dewi dan Sunny (2023) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun *non* fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pendapatan. Kompensasi pada CV. Garmen XYZ dapat dilihat dari upah yang diterima oleh karyawannya. Berikut merupakan data upah karyawan berdasarkan masa kerja pada CV. Garmen XYZ:

Tabel 1. 4
Data Upah Karyawan CV. Garmen XYZ

No	Masa Kerja	Status Kepegawaian	UMK Padalarang	Upah yang diterima
1	< 1 Tahun	Karyawan kontrak	Rp. 3.508.677	Rp. 2.160.000
2	1 - 2 Tahun	Karyawan kontrak	Rp. 3.508.677	Rp. 2.400.000
3	3 - 4 Tahun	Karyawan kontrak	Rp. 3.508.677	Rp. 3.000.000
4	5 - 6 Tahun	Karyawan kontrak	Rp. 3.508.677	Rp. 3.300.000
5	7 - 8 Tahun	Karyawan kontrak	Rp. 3.508.677	Rp. 3.600.000 - 3.900.000

Sumber: CV. Garmen XYZ, Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 merupakan data upah karyawan yang diterima per bulan dan telah dikelompokkan sesuai masa kerjanya di CV. Garmen XYZ. Bisa dilihat pada tabel bahwa semakin lama karyawan berada di dalam perusahaan, semakin meningkat juga upah yang diterimanya. Tetapi karyawan yang sudah bekerja hingga 8 tahun masih menjadi karyawan kontrak dan tidak mendapatkan tunjangan apapun. Untuk karyawan yang masih bekerja 1 sampai 6 tahun upah yang diterimanya masih dibawah UMK atau Upah Minimum Kabupaten/kota yang telah diatur dalam kebijakan Keputusan Gubernur Jawa Barat No 561/Kep.768-Kesra/2023 tentang upah minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2024. Upah yang

diterima juga hanya 62% dari umk yang telah tertera dalam keputusan gubernur Jawa Barat. Ini diduga adanya ketidakpuasan kompensasi yang diterima oleh karyawan di CV. Garmen XYZ.

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti menemukan beberapa Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Peneliti sebelumnya terkait dengan variabel motivasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Witari dan Heryenzus (2020), Chandra, Rastitiati, Kalpikawati (2024), Emas, Salim, Priyono (2021) dan Dharmadi, Parwati, Tunjungsari (2023) menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut berbeda dengan Penelitian yang telah dilakukan oleh Gilang (2020), Afrizal dan Rahmat (2023) yang dalam Penelitiannya menemukan bahwa variabel motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan terutama terkait dengan Penelitian sebelumnya ditemukannya inkonsistensi hasil Penelitian terdahulu dimana beberapa Penelitian menyatakan bahwa hasil variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan Peneliti sebelumnya menyatakan tidak berpengaruh. Lebih lanjut, Peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada pada setiap variabelnya yaitu variabel loyalitas karyawan, motivasi dan kompensasi pada karyawan CV. Garmen XYZ. Pertama, variabel loyalitas karyawan menunjukkan hasil bahwa *turnover* karyawan dalam 6 bulan terakhir mengalami fluktuasi dan lebih dari 10% tiap bulannya. Kedua, variabel motivasi menunjukkan hasil bahwa absensi selama 3 bulan terakhir absen karyawan tiap bulannya melebihi dari 3%. Menyatakan bahwa tingginya absensi sebagai salah satu ciri dari motivasi yang rendah. Ketiga, variabel kompensasi menunjukkan bahwa upah yang di terima karyawan masih dibawah UMK Jawa Barat yang telah diterbitkan dalam keputusan Gubernur Jawa Barat.

Penelitian ini penting dilakukan karena variabel motivasi, kompensasi dan loyalitas karyawan mempengaruhi karyawannya ketika melakukan pekerjaan. Pemahaman terhadap motivasi dan kompensasi dalam mempengaruhi loyalitas karyawan dapat menciptakan keseimbangan yang tepat dan juga baik antara

memenuhi kebutuhan karyawannya serta mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang, inkonsistensi Penelitian sebelumnya dan identifikasi masalah pada CV. Garmen XYZ maka Peneliti tertarik melakukan Penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CV. GARMEN XYZ "**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana Keadaan Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas Karyawan di CV. Garmen XYZ?
2. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Garmen XYZ?
3. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Garmen XYZ?
4. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Garmen XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah dalam Penelitian, maka tujuan diadakannya Penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui keadaan Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas Karyawan di CV. Garmen XYZ.
2. Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Garmen XYZ.
3. Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Garmen XYZ.
4. Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Garmen XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik Teoritis Maupun Praktis sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Melalui Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan juga pengembangan di bidang Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang didapatkan selama di bangku perkuliahan tentang di Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas Karyawan di perusahaan di CV. Garmen XYZ

2. **Manfaat Praktis**

- a. **Bagi Pembaca**

Sebagai penambahan informasi guna meningkatkan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada Kondisi tinggi atau rendahnya tingkat loyalitas di Suatu Perusahaan.

- b. **Bagi Peneliti**

Diharapkan dari hasil Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penyusun atau peneliti itu sendiri. serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam pembuatan tulisan-tulisan yang berhubungan dengan tulisan yang saya buat ini.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melaksanakan kegiatan Penelitian ini di CV. Garmen XYZ yang berlokasi di Jl. Letkol G.A. Manulang No.73, Padalarang, Kec. Padalarang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40553. Adapun waktu Penelitian di mulai pada bulan Maret 2024 sampai dengan selesai, seperti terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

[illegible]

