

BAB I

PENDAHULUAN

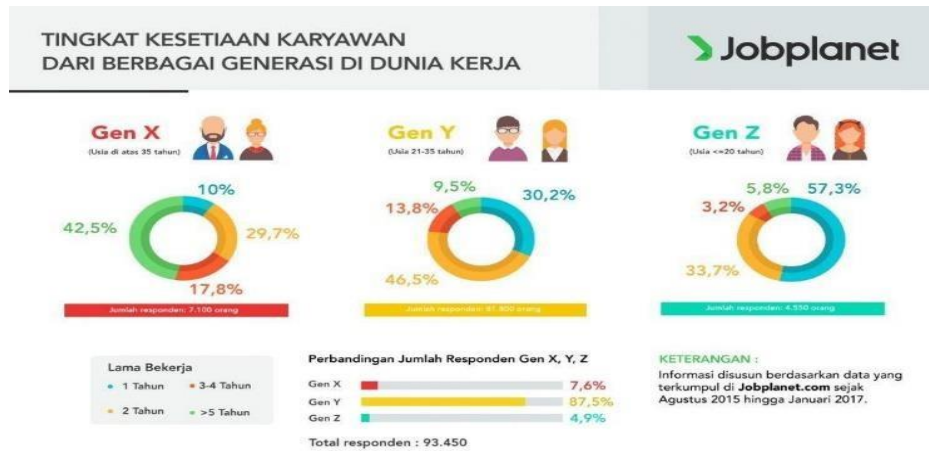
1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam menunjang kelancaran operasional sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan utama dalam perusahaan karena menjadi penggerak kebijakan dan aktivitas operasional. Agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan sangat mengandalkan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, arahan, dan pemecahan masalah dengan baik. Agar sumber daya berkualitas tercipta, keterlibatan penting tidak hanya terletak pada pimpinan perusahaan, melainkan juga pada anggota organisasi, yakni karyawan yang harus turut bertanggung jawab dalam meraih kesuksesan setiap langkah tugasnya. Dengan adanya sumber daya yang berkualitas pada setiap individu di perusahaan, tanggung jawab yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini akan membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh Perusahaan. Kualitas sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap Loyalitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengutamakan kepuasan karyawan guna memastikan produktivitas yang optimal.

Pada tahun 2030 hingga 2040, Indonesia diyakini akan memasuki periode bonus demografi. Bonus demografi yang terjadi ditandai dengan jumlah penduduk usia produktif yang cukup banyak, yaitu antara 15 hingga 64 tahun yang mengungguli rentan usia non- produktif yaitu 65 tahun ke atas Savitri (2019). Sebagian besar usia produktif masa kini didominasi oleh generasi milenial dan generasi Z yang cenderung memiliki pola hidup yang dinamis serta minat untuk menjelajahi pengalaman baru karena memiliki sifat yang selalu ingin mencapai kepuasan dan merasa tertantang dengan situasi yang ada. Sekarang, mayoritas dari penduduk Indonesia adalah Generasi Z. ahli meletakkan Generasi Z sebagai kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi Z memiliki ciri ciri yang berbeda dari generasi sebelumnya, terutama karena mereka dibesarkan dengan kemudahan akses ke perangkat digital internet. Teknologi dan internet telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari mereka. Bagi Generasi Z teknologi internet merupakan keperluan pokok yang tidak bisa dipisahkan, bukan sekedar sebuah inovasi seperti yang dipandang generasi sebelumnya (Ghafara et al 2023).

Semakin bertambahnya generasi Z yang memasuki dunia kerja, loyalitas mereka terhadap perusahaan masih dianggap rendah. Ini terjadi karena adanya perbedaan karakteristik antara generasi Z dengan generasi sebelumnya. Menurut laporan Deloitte, mayoritas generasi Z sebanyak 51%, melihat teknologi sebagai sektor terbaik untuk bekerja, sehingga minat generasi Z untuk berkarir di bidang teknologi semakin meningkat (Gomez et al., 2020). Namun, menurut Wyman, generasi Z lebih suka melangkah mundur dan mencari peluang ditempat kerja lain yang bisa memenuhi keinginan pribadi mereka, bahkan tanpa memiliki rencana alternatif yang tersedia (Yang & Dini, 2023). Pergantian generasi didunia kerja saat ini menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam tata kelola sumber daya manusia. Pasalnya, saat ini utamanya ada dua generasi dengan karakter berbeda, yang sedang aktif menggeluti dunia kerja. Beberapa peneliti telah

melakukan penelitian mengenai tingkat kesetiaan dari setiap generasi di dunia kerja dengan gambaran sebagai berikut:



Sumber : <https://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kesetiaan-karyawan-dari-berbagai-generasi-di-dunia-kerja/>

Gambar 1.1

Tingkat Kesetiaan Karyawan Dari Berbagai Genenari

Berdasarkan gambar 1.1 terlihat bahwa data karyawan generasi Z menunjukkan tingkat kesetiaan yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan karyawan generasi X dan karyawan generasi Y. Sebagian besar dari generasi Z memilih untuk mencari pekerjaan baru setelah satu tahun bekerja, dengan presentase sebesar 57,3%. Kemudian, sebanyak 33,7% dari mereka memutuskan untuk beralih pekerjaan setelah 2 tahun bekerja. Berdasarkan hasil survei, terlihat bahwa tingkat kesetiaan karyawan generasi Z cenderung lebih rendah daripada generasi lainnya.

Pada penjelasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan juga dihadapkan pada tantangan berupa loyalitas karyawan. Karyawan yang setia akan merasakan kegembiraan dan antusiasme yang tinggi ketika melaksanakan tugasnya, yang mana akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebaliknya, kurangnya loyalitas karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja yang menurun dan menciptakan ketidaknyamanan di lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat pergantian karyawan di perusahaan (Ramadhanty et al.,2020). Loyalitas karyawan juga banyak dipengaruhi beberapa faktor, seperti beban kerja yang diberikan, kompensasi serta kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti memberikan beban kerja yang wajar, kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan bisa meningkatkan rasa loyalitas mereka terhadap perusahaan. Namun, apabila tugas yang diberikan melampaui kemampuan karyawan, hal tersebut berpotensi menurunkan loyalitas mereka. Peningkatan beban kerja dapat mempengaruhi seberapa setia karyawan terhadap perusahaan (Febriana, 2022).

Permasalahan loyalitas ini sering muncul di perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang. Namun, usaha untuk memperbaiki dampaknya belum mencapai optimal.

Biasanya penyelesaiannya terpaksa pada mengganti atau mengisi kekosongan posisi karyawan. Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan dan kepatuhan seorang individu atau sekelompok karyawan terhadap organisasi ditempat mereka bekerja setiap harinya. Loyalitas adalah hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan mereka, karena loyalitas lebih dari sekedar kesetiaan yang tercermin dari loyalitas itu sendiri (Onsardi, 2018). Seperti yang terjadi pada UD. Karlita Macrame, masalah yang paling terlihat dalam sumber daya manusia adalah permasalahan loyalitas karyawan.

UD. Karlita Macrame merupakan usaha yang berkembang dalam bidang kerajinan tangan atau seni dekoratif. Usaha ini menawarkan beragam produk seperti hiasan dinding, rak ambalan, dekorasi pernikahan dan masih beragam produk dekorasi lainnya. Usaha berbasis e-commers atau penjualan online ini juga telah mendistribusikan produknya di dalam dan juga di luar negeri. Namun, masih terdapat permasalahan internal yang belum terselesaikan yaitu loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bulan oktober 2024 kepada pemilik UD. Karlita Macrame, terjadi beberapa kali keluarnya karyawan. Beberapa karyawan yang keluar merupakan karyawan yang minim akan kesadaran tanggung jawab kerja serta terdapat kelalaian dalam bekerja yang mengakibatkan pemilik usaha menindak tegas akan perbuatan karyawan tersebut. Keterangan lain yang diperoleh yaitu, terdapat beban kerja yang dirasa cukup berat bagi beberapa karyawan. Hal itu disebabkan karena melonjaknya permintaan dari konsumen serta syarat dari e-commers yang mengharuskan pesanan terselesaikan dalam hari itu. Mengakibatkan para karyawan merasa beban kerja yang mereka dapat terlalu berat sebab banyaknya target yang harus terselesaikan hari itu serta lembur kerja yang harus terselesaikan keesokan harinya. Selain itu, jumlah tenaga kerja yang dirasa kurang meskipun pekerjaan sudah terbagi rata.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan

Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai 2022		Rata-Rata Nilai 2023		Rata-Rata Nilai 2024	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
Kualitas Hasil Kerja	86		76,22		70	
Kuantitas Hasil Kerja	85		78,6		70	
Kedisiplinan	83	Cukup Baik	82,03	Cukup Baik	70,32	Cukup Baik
Lingkungan Kerja	85,3		87,76		70,22	
Hubungan Kerja	89		70,54		72,11	
Tanggung Jawab	85,76		80,1		70	
Rata-Rata	85,75		79		70	

Sumber: Diolah tahun 2025

Hasil penilaian kinerja karyawan pada UD. Karlita Macrame Banyuwangi dari tahun ke tahunnya terus mengalami penurunan yang signifikan oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan hasil penilaian kinerja tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Beban kerja merupakan tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Tugas yang harus dipenuhi karyawan

adalah beban kerja yang harus dicapai, yang juga merupakan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Tinggi atau rendahnya beban kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan menurut (Zainal et al., 2016). Dalam melaksanakan tugas, beban kerja juga dibutuhkan. Namun, penting untuk memperhatikan beban kerja dengan cermat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al., (2023) menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Meski demikian temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Yoyo & April, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil peneliti tersebut, terlihat adanya kesenjangan dalam hubungan antara beban kerja dan loyalitas karyawan, sehingga sangat penting untuk mengkaji hubungan diantara keduanya. Pada tahun 2024 beban kerja yang diberikan UD. Karlita Macrame Banyuwangi terhadap karyawannya semakin meningkat mencapai 85%. Mencakup pembuatan produk macrame dan dekorasi yang overload sesuai pemesanan memerlukan ketelitian dalam pembuatannya yang memenuhi tenggat waktu yang ketat selain itu pengelolaan waktu yang baik untuk memenuhi pesanan serta penjualan produk agar lebih efisien.

UD. Karlita Macrame adalah usaha yang bergerak di bidang kerajinan tangan, khususnya seni dekoratif berbasis macrame. Dalam beberapa tahun terakhir, usaha ini mengalami pertumbuhan pesat, baik dari sisi permintaan produk maupun jumlah tenaga kerja yang direkrut. Namun, seiring dengan perkembangan tersebut, muncul fenomena terkait kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yang berpotensi memengaruhi motivasi, kinerja, dan tingkat retensi pekerja. Fenomena yang terjadi, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan merasa kompensasi yang diterima, baik finansial (upah, bonus, insentif) maupun non-finansial (pengakuan, lingkungan kerja), belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka. Beberapa karyawan menunjukkan penurunan motivasi dan produktivitas, yang terlihat dari keterlambatan penyelesaian pesanan dan meningkatnya tingkat absensi. Ada kecenderungan keluar-masuknya tenaga kerja (*turnover*) yang cukup tinggi, terutama pada bagian produksi yang memiliki beban kerja tinggi namun kompensasi yang dianggap kurang kompetitif dibandingkan usaha sejenis di wilayah tersebut. Kompensasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Memberikan kompensasi yang sesuai akan menarik individu berpotensi tinggi untuk bergabung, menghargai tenaga kerja berkualitas, serta mendorong semangat karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Pemberian kompensasi dapat berupa kompensasi langsung atau tidak langsung, yang utamanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Onsardi (2018) kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada perusahaan. Kompensasi bisa dalam bentuk fisik ataupun non-fisik, dan perlu dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan. Seperti yang disampaikan Sinambela (2016), para pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan komitmennya tidak hanya karena ingin berbakti atau berdedikasi kepada organisasi, melainkan juga untuk mencapai tujuan lain yaitu menerima imbalan atau penghargaan atas loyalitas dan produktivitas kerja yang

mereka capai.

Berdasarkan pengertian yang disampaikan diatas, kompensasi merupakan alasan utama mengapa seseorang bekerja, lantaran menginginkan imbalan atau kompensasi yang diterima dari perusahaan atau lembaga tempatnya bekerja, terlihat jelas bahwa hubungan antara kompensasi dan loyalitas karyawan saling mempengaruhi. Semakin tinggi besaran kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. UD. Karlita Macrame Banyuwangi memberikan kompensasi kepada karyawan berupa kompensasi langsung meliputi gaji yang dibayarkan secara rutin setiap bulannya, bonus tahunan serta pencapaian target penjualan produk, sedangkan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan berupa lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman serta fleksibilitas jam kerja.

Selain faktor beban kerja dan juga kompensasi, untuk menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat personal. Menurut pendapat Handoko dalam (Suhartini, 2021) kepuasan kerja dapat terlihat dari tingkat absensi dan moral kerja yang ditunjukkan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran yang baik dan Loyalitas yang lebih unggul dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaan. Karyawan yang tidak merasa puas biasanya akan cenderung sering absen dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang penuh cinta dan suka cita terhadap pekerjaan seseorang. Hal ini dapat terlihat dalam etos kerja, disiplin, dan efisiensi dalam bekerja. Maka, pentingnya kepuasan kerja terhadap loyalitas para karyawan tidak bisa diabaikan. Penelitian mengenai kepuasan kerja menerapkan pendekatan secara parsial yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat ditentukan oleh sejauh mana pekerjaan cocok dengan individu karyawan tersebut (Dyah Prami et al., 2017).

Kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini membantu menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara perusahaan dan karyawan berdasarkan kepuasan kerja serta loyalitas yang mereka miliki. Karenanya, loyalitas merupakan ungkapan kesetiaan seseorang terhadap suatu objek yang melampaui sekedar kesetiaan fisik melainkan mencakup kesetiaan pada pikiran dan perhatian juga (Dyah Prami et al., 2017). Penyediaan fasilitas kerja oleh perusahaan, seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, suasana perusahaan yang baik, dan jam kerja yang fleksibel akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil uraian latar belakang serta wawancara yang dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Gen Z di UD. Karlita Macrame Banyuwangi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, mengidentifikasi faktor- faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan seperti beban kerja, kompensasi, dan kepuasan

kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan gen Z di UD. Karlita Macrame Banyuwangi. Sehingga dapat disimpulkan masalah pokok penelitian yang akan dibahas berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Gen Z pada UD. Karlita Macrame Banyuwangi ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Gen Z pada UD. Karlita Macrame Banyuwangi ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Gen Z pada UD. Karlita Macrame Banyuwangi ?

1.3 Manfaat Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan Gen Z pada UD. Karlita Macrame Banyuwangi
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Gen Z pada UD. Karlita Macrame Banyuwangi
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Gen Z pada UD. Karlita Macrame Banyuwangi

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu membantu perusahaan dalam pengambilan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan gen Z dengan pemahaman yang lebih baik, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Bagi penulis

Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku perkuliahan dengan kondisi nyata di dunia kerja khususnya tentang pengaruh beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan gen Z.

3. Bagi dunia akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa di bidang yang sama atau dengan variabel yang lain.