

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di Indonesia jaman sekarang ini untuk kehidupan yang serba modern sering kali membutuhkan peralatan rumah tangga yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga. Gaya hidup yang modern, praktis dan efisien semakin dinikmati masyarakat beberapa tahun belakangan ini. Terutama dengan adanya tuntutan pekerjaan yang memerlukan waktu lebih banyak, membuat masyarakat memerlukan alat bantu untuk meningkatkan waktu kerja sekaligus membuat cepat hasilnya. Para ibu rumah tangga saat ini dituntut mampu mengerjakan banyak pekerjaan namun lebih hemat waktu dan cepat hasilnya. Karena itu alat elektronik yang bisa beradaptasi dengan kebutuhan tersebut menjadi pilihan utama dalam rumah tangga. Peralatan dapur merupakan bagian dari peralatan rumah tangga yang penting dan mesti harus dilengkapi. Peralatan dapur bagi para ibu adalah merupakan alat bantu bahkan “alat perang” dalam menyiapkan berbagai jenis makanan untuk seluruh anggota keluarga. Sampai-sampai para ibu rela untuk menghabiskan uang hanya untuk membeli alat-alat dapur terbaru untuk melengkapi peralatan dapur yang ada di ruang dapurnya.

Sesuai perkembangan jaman, hal ini juga yang mendasari banyak produsen peralatan dapur banyak melakukan inovasi-inovasi dalam menciptakan peralatan dapur dengan memanfaatkan kemajuan teknologi tersebut. Adapun produsen-produsen

peralatan rumah tangga tersebut antara lain Panasonic, Philips, Elektrolux, Yongma, Cosmos, Miyako, Sanken. Selain produk peralatan dapur baru yang diciptakan oleh para produsen, produk peralatan dapur yang sudah ada pun di modifikasi agar penggunaannya lebih mudah dan cepat. Bukan hanya itu para produsen juga melakukan hal yang sama dalam menyalurkan produk-produk yang mereka ciptakan. Banyak dari para produsen memilih menyalurkan produk mereka melalui saluran distribusi atau yang lebih dikenal distributor. Agar produk tersebut dapat lebih mudah dibeli dan cepat sampai ketangan konsumen. Alasan lain yang mendasari para produsen memilih saluran distribusi antara lain letak geografis konsumen yang sangat besar, waktu produk tersebut diproduksi tidak bersamaan dengan waktu produk tersebut di konsumsi, sifat produk sangat khusus sedangkan keinginan konsumen sangat banyak, produsen dan konsumen sukar untuk saling mengetahui dan berkomunikasi, dan produksi dilaksanakan secara massal sedangkan konsumsi dalam volume yang kecil (Syahyunan,2004).

Menurut Nitisemito (1993) Saluran distribusi adalah lembaga-lembaga distributor atau lembaga-lembaga penyalur yang mempunyai kegiatan untuk menyalurkan atau menyampaikan barang atau jasa dari produsen ke konsumen. Dalam memilih saluran distributor dapat dikatakan tepat apabila perusahaan distributor tersebut melakukan pertimbangan perusahaan seperti mendirikan gudang sendiri, manajemen yang berpengalaman dan memiliki kemampuan, pengawasan saluran dalam mendistribusikan produk dan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kepada konsumen agar dapat membangun hubungan baik (Syahyunan, 2004).

Untuk dapat memenuhi pertimbangan tersebut maka perusahaan distributor harus memiliki karyawan yang berkualitas baik dari segi komunikasi, wawasan, dan skill. Hal inilah yang mendasari distributor harus cermat dalam merekrut para karyawannya agar tetap dapat bertahan ditengah persaingan yang ada dan perusahaan distributor harus terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik sehingga diharapkan konsumen dapat merasa puas dan kembali membeli produk tersebut.

Keberhasilan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, dan pelaksana yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan (<http://repository.usu.ac.id>).

Peran karyawan dalam perusahaan merupakan modal dasar tercapai tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dimana kinerja karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan yaitu loyalitas. Tingginya sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut tidak hanya bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas ini berasal dari kesadaran tinggi bahwa karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan (Dwipayoga,2013).

Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Juliani,2009). Kadarwati (2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Salah satu sarana yang digunakan untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kompensasi. Karyawan memang mesti diperlakukan layak, adil, dan sehat dalam pemberian kompensasi sehingga mereka dapat loyal dalam melaksanakan tugasnya, disamping bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta berdisiplin. Agar memiliki loyalitas, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya (Dwipayoga,2013).

Menurut Sutrisno (2009) kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut, bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Penghitungan kompensasi berdasarkan evaluasi kerja tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan/*worth* dan keadilan/*equity*. Menurut Budiar (2004) Kompensasi dapat diartikan sebagai seperangkat bentuk imbalan (berupa materi atau non-materi) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Oleh karena itu, penting sekali bagi pihak perusahaan untuk memenuhi kewajibannya kepada karyawan dalam memberikan kompensasi agar dapat mencegah rendahnya loyalitas kerja karyawan yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat menunjukkan kinerja yang maksimal.

Ketika seorang karyawan merasa terpenuhi hak dan kebutuhannya selama bekerja seperti mendapatkan fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan secara layak dan adil tentu akan menjadi penyemangat dalam bekerja sehingga loyalitas dan kinerja karyawan meningkat.

PT Citra Kreasi Makmur Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor. PT Citra Kreasi Makmur Bandung menjual produk-produk peralatan rumah tangga. Lebih dari 90 produk ditawarkan dengan harga bersaing untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Dan untuk dapat mengembangkan bisnisnya , maka PT Citra Kreasi Makmur Bandung terus mendistribusikan produknya di seluruh daerah di pelosok Jawa Barat.

Untuk dapat mendistribusikan produknya dengan pelayanan yang terbaik kepada konsumennya maka diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, namun dari hasil pembagian kuesioner yang dilakukan peneliti kepada staf di PT Citra Kreasi Makmur Bandung ternyata diketahui terdapat masalah-masalah yang terkait dengan loyalitas karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT CITRA KREASI MAKMUR BANDUNG”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian adalah :

1. Seberapa besar tingkat kompensasi di PT Citra Kreasi Makmur Bandung?
2. Seberapa besar tingkat loyalitas karyawan di PT Citra Kreasi Makmur Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Citra Kreasi Makmur Bandung?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang diinginkan dicapai dari dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kompensasi di PT Citra Kreasi Makmur Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat loyalitas karyawan di PT Citra Kreasi Makmur Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Citra Kreasi Makmur Bandung.

**1.4 Manfaat Penelitian**

Terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian tugas akhir ini yaitu sebagai berikut :

**1. Bagi Mahasiswa**

Dapat menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia yang telah penulis peroleh diperkuliahan terutama mengenai kompensasi dan loyalitas karyawan.

**2. Bagi institusi / perguruan tinggi**

Dapat digunakan sebagai input atau bahan masukan untuk penelitian sejenis dalam upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

**3. Bagi perusahaan**

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi atau masukan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan kompensasi yang tepat dengan bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan agar lebih baik kedepannya.