

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di tengah zaman yang semakin kompetitif ini, kualitas sumber daya manusia sebagai modal berharga bagi kelangsungan dan kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa peran aktif dari manusia, seluruh sumber daya yang dipunya perusahaan tidak mampu dikelola secara efektif. Oleh karena itu, potensi SDM yang ada harus dimaksimalkan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal

Elemen fundamental organisasi yaitu sumber daya manusia, Dikarenakan memiliki peran yang signifikan dalam mendukung tercapainya visi dan misi dalam sebuah organisasi. Di dalam proses manufaktur perusahaan dapat dilihat peran sumber daya manusia sangat penting. Meskipun sebuah bisnis memiliki kondisi keuangan yang stabil, material dasar yang mencukupi, serta peralatan canggih, tanpa peran sumber daya manusia yang kompeten, tahap manufaktur akan berjalan tidak efektif. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi modal krusial di lingkungan perusahaan, dikarenakan berperan sebagai implementor rencana kerja serta penggerak utama dalam kegiatan bisnis. Berbagai kekayaan yang terdapat perusahaan, seperti investasi, strategi, dan peralatan, sulit memperoleh hasil maksimal tanpa sokongan tenaga kerja terampil dan profesional dalam mengelola serta memanfaatkannya secara efektif

Tentunya banyak perusahaan yang mengharapkan karyawannya mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaannya. Menurut Solihin (2021), loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai bentuk dedikasi karyawan dalam memberikan kontribusi optimal melalui aktivitas kerja, dengan harapan memperoleh imbalan yang sepadan atas usaha yang telah dilakukan untuk mendukung kemajuan organisasi. Bentuk loyalitas ini dapat terlihat dari berbagai tindakan nyata, seperti keterlibatan aktif dalam kegiatan perusahaan, kesediaan bekerja melebihi jam normal untuk menyelesaikan tugas, maupun membantu rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Loyalitas karyawan yakni sebuah komitmen dan pengabdian seseorang terhadap organisasi dan tampak dari lamanya masa kerja karyawan selama di perusahaan, serta sedikitnya jumlah karyawan mengundurkan

diri dari Perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Vera et al. (2022) mengindikasikan jika terdapat karyawan yang resign di perusahaan dan jumlah persentase relatif cukup tinggi pertahunnya, sehingga mengindikasikan bahwa kurangnya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, rendahnya kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan menjadi salah satu indikator rendahnya loyalitas karyawan. Keluarnya karyawan juga membuat Perusahaan mengeluarkan biaya untuk merekrut karyawan baru, tidak hanya itu, kinerja karyawan akan terganggu disebabkan tugasnya yang tidak terselesaikan akibat dari keluarnya karyawan. Sehingga Loyalitas karyawan sebagai aspek yang sangat berarti dan dibutuhkan di sebuah organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

PT Khong Guan Biscuit Factory Indonesia dikenal sebagai produsen biskuit ikonik yang telah mendunia. Perusahaan ini mengelola sejumlah merek ternama, seperti Khong Guan, Nissin, Monde, Serena, Koge, dan Jacobis. Sebagai salah satu pelaku industri makanan berskala nasional, fokus utama perusahaan ini adalah memproduksi berbagai jenis biskuit dan wafer. PT Khong Guan juga berkomitmen terhadap inovasi dan kualitas produk sehingga dapat bertahan selama ini sebagai salah satu produsen biskuit terkemuka di Indonesia. Meskipun dengan keberhasilan tersebut, perusahaan ini tetap memiliki hambatan salah satunya mempertahankan karyawan, yang mengindikasikan rendahnya loyalitas karyawan. Berikut data perputaran karyawan PT Khong Guan Jakarta Tabel 1.1 dalam mempertahankan karyawan belum optimal bahkan meningkat pada tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data perputaran karyawan PT Khong Guan Periode 2021-2023

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir
2021	103	0	3	100
2022	100	20	5	115
2023	115	26	8	133

Sumber : Biro SDM PT Khong Guan

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat data PT Khong Guan mengalami fluktuasi dalam perputaran karyawan dari tahun 2021 hingga 2023. Meskipun total karyawan meningkat setiap tahun, tapi jumlah karyawan yang keluar juga meningkat.

Peningkatan ini dapat menunjukkan adanya ketidakpuasan pada karyawan. Dengan jumlah karyawan yang masuk yang cukup signifikan, namun diimbangi dengan jumlah karyawan yang keluar, menunjukkan bahwa perusahaan diduga mengalami tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan.

Adapun hal-hal yang turut memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan, yaitu kompensasi, fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, stres, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi (Adiyanto, Syamsudin, Firdaus, & Darmawan, 2024; Kertiyasa & Irbayuni, 2022; Kusmana et al., 2024). Berdasarkan data perputaran karyawan di PT Khong Guan, penulis membatasi variabel yang berdampak pada loyalitas karyawan pada variabel-variabel: lingkungan kerja fisik, kompensasi, gaya kepemimpinan.

Lingkungan kerja termasuk aspek yang turut memiliki dampak terhadap loyalitas karyawan. Menurut Saefullah & Basrowi (2022), Lingkungan kerja ialah Berbagai hal di dalam lingkungan kerja yang memiliki dampak terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif bisa mewujudkan rasa nyaman bagi pekerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung di lokasi kerja mereka, fisik ataupun non fisik, pekerja akan cenderung lebih terlibat penyelesaian tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja yang akan meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, fasilitas yang memadai, seperti tempat ibadah, pencahayaan yang optimal, dan suhu ruangan yang nyaman turut berperan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak pada performa pekerja dan memicu rasa loyalitas mereka. Ketika tingkat kepuasan karyawan baik, ini dapat mengurangi jumlah karyawan keluar dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Salah satu jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik. Merujuk Natania & Martha (2023), lingkungan fisik mencakup segala aspek pada area kerja yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan bahkan musik termasuk dalam kategori ini. Semua elemen tersebut berfungsi utama untuk membentuk situasi kerja yang nyaman maka berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan jiwa para pekerja yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas kerja sehingga loyalitas karyawan akan meningkat perusahaan. Lingkungan kerja yang

nyaman lebih dari sekedar menyuguhkan keuntungan bagi pekerja, melainkan menyuguhkan dampak baik terhadap performa organisasi secara menyeluruh.

Menurut penelitian Damayanti et al. (2022) yang dilakukan pada karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selaras dengan temuan yang dilakukan sebelumnya, penelitian Nisa et al. (2020) yang dilakukan pada karyawan *office* PT. Antang Gunung Meratus ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas karyawan. temuan studi ini mengungkapkan makin optimal kondisi lingkungan kerja fisik, kualitas kenyamanan yang dirasakan pada pekerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya semakin baik pula. Kenyamanan ini makin naik ketika disokong fasilitas kerja memadai serta lingkungan yang terjaga kebersihan dan kerapiannya. Situasi seperti ini dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tempat kerja yang mendukung akan menyebabkan pekerja merasakan rasa nyaman dan termotivasi agar teguh dalam pekerjaannya, menyadari mayoritas aktivitas berlangsung di kantor

Selain variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi aspek yang turut berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Menurut Mulyani et al. (2023) kompensasi ialah jenis apresiasi atau imbalan yang diperuntukkan pada seseorang dalam hal apresiasi terkait dengan pelaksanaan serta penyelesaian tugas atau pekerjaan tertentu, maupun pencapaian standar atau target yang telah ditetapkan. Kompensasi tidak hanya berupa gaji atau upah tetapi bisa berupa tunjangan, bonus, jaminan kesehatan, cuti, THR, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam kompensasi yang perlu dipertimbangkan salah satunya adalah keadilan dan transparansi. Karyawan ingin merasa bahwa sistem kompensasi di perusahaan mereka adil dan transparan. Ketidakseimbangan dalam pemberian kompensasi dapat memicu ketidakpuasan karyawan dan berpotensi menyebabkan hilangnya tenaga kerja berharga. Karenanya, perusahaan harus memastikan kompensasi diberikan selaras dan adil.

Menurut studi yang dilakukan Agmasari & Septyarini (2023) pada karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta diperoleh temuan bahwa kompensasi mempunyai dampak positif serta signifikan pada loyalitas karyawan. tidak hanya

itu untuk memperkuat temuan, studi yang dilakukan oleh Asnora (2025) pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk diperoleh temuan bahwa kompensasi mempunyai dampak positif serta signifikan pada loyalitas karyawan. Studi ini mengungkap bahwa kompensasi yang layak dari perusahaan dapat berkontribusi secara positif terhadap loyalitas karyawan. Sebagai bentuk imbalan atas kontribusi pekerja, kompensasi yang diberikan secara tepat dan adil akan membuat karyawan merasa bahwa upaya serta kerja keras mereka dihargai dengan semestinya oleh perusahaan.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga aspek yang turut memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Menurut Jaya et al. (2020), gaya kepemimpinan mengacu kepada sikap yang konsisten yang diterapkan oleh pimpinan terhadap rekan tim atau bawahannya. Sikap ini memiliki dampak signifikan terhadap perasaan karyawan, termasuk sejauh mana mereka merasa dihargai, didukung, dan dipandu. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya fokus pada memberikan instruksi, tetapi juga memperhatikan dan merespons kebutuhan para karyawan, sehingga menciptakan rasa penghargaan. Hal ini pada akhirnya dapat mendorong peningkatan motivasi di antara karyawan. Ketika motivasi meningkat, karyawan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat dan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka. Akibatnya, loyalitas karyawan pun akan berkembang, yang memberikan dampak positif bagi organisasi secara keseluruhan.

Menurut studi Zaki & Setianingsih (2024) yang dilakukan pada karyawan PT Indomarco Prismaatama cabang Pekanbaru diperoleh temuan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif serta signifikan pada loyalitas karyawan. tidak hanya itu, studi yang dilakukan oleh Jaya et al. (2023) pada karyawan PT Pelindo Jasa Maritim didapati temuan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai dampak positif serta signifikan pada loyalitas karyawan. makin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka berdampak pada naiknya tingkat loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja. Hal ini terjadi karena tugas yang selesaikan akan semakin efektif dan efisien. Dengan demikian, karyawan akan menyadari bahwa dirinya lebih dihargai, yang pada gilirannya dapat memacu motivasi mereka

Berlandaskan temuan sebelumnya telah membuktikan lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif serta signifikan pada

loyalitas karyawan di berbagai sektor industri, seperti PDAM (Damayanti et al., 2022), pertambangan (Nisa et al., 2020), transportasi (Agmasari & Septyarini, 2023), distribusi farmasi (Asnora, 2025), ritel (Zaki & Setianingsih, 2024), serta jasa maritim (Jaya et al., 2023). Namun, riset ini mengisi kesenjangan dengan mengkaji industri manufaktur makanan, khususnya di PT Khong Guan Jakarta. Perbedaan sektor industri ini berpeluang mempengaruhi temuan studi, mengingat setiap industri memiliki karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, serta faktor lingkungan kerja yang berbeda secara signifikan. Dengan demikian, studi ini hanya berfokus pada tiga faktor utama yang diduga memiliki peran signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di industri manufaktur makanan.

Dalam penelitian ini, tiga variabel utama yang dikaji yakni lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan gaya kepemimpinan, yang menjadi fokus utama dalam memberikan dampak pada loyalitas karyawan di PT Khong Guan Jakarta. Namun, karena terbatas waktu dan anggaran, studi ini hanya memfokuskan pada tiga variabel. Oleh karena itu, Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT Khong Guan Jakarta”

B. Rumusan Masalah

Merujuk penjabaran latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Khong Guan Jakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Khong Guan Jakarta?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Khong Guan Jakarta?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, sehingga tujuan dari pembuatan tugas akhir ini adalah:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik pada loyalitas karyawan PT Khong Guan Jakarta
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi pada loyalitas karyawan PT Khong Guan Jakarta
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT Khong Guan Jakarta

2. Kegunaan Penelitian

Tujuan melaksanakan studi ialah untuk memberikan kegunaan kepada pihak-pihak yang membutuhkan seperti akademisi, perusahaan dan referensi penelitian selanjutnya:

- a. Bagi Akademisi
Hasil temuan ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pada kemajuan pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen, terkait dengan pengaruh lingkungan kerja fisik, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan pada tingkat loyalitas karyawan.
- b. Bagi Perusahaan
Studi ini diharapkan mampu memberikan pemahaman dan rekomendasi yang berguna untuk PT Khong Guan Jakarta, khususnya dalam hal evaluasi dan pengaturan sumber daya manusia
- c. Bagi Referensi Penelitian Selanjutnya
Temuan studi diharapkan mampu menjadi sumber informasi tambahan untuk studi lanjutan yang membahas korelasi lingkungan kerja fisik, kompensasi, gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan.