

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kemajuan dunia usaha di era globalisasi ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap berbagai perubahan yang terjadi baik dari segi teknologi, persaingan pasar, maupun kebutuhan sumber daya manusia (SDM) (Julianti et al., 2024).

Sumber daya manusia adalah faktor kunci yang menentukan kesuksesan setiap organisasi, sebab sebagian besar tantangan dalam pengelolaan organisasi bersifat manusiawi dan sosial, bukan fisik, teknis, atau ekonomi, serta kegagalan dalam mengelolanya dapat menimbulkan kerugian besar bagi bangsa, perusahaan, dan individu (Rahardjo, 2022). Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan (Wahyuni, 2020).

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi adalah bagaimana memberikan sistem kompensasi yang adil serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan (Budiningsih, 2020). Ketika karyawan merasa dihargai melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan didukung oleh suasana kerja yang kondusif, mereka akan lebih bersemangat, serta berkomitmen untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Setiyawan et al., 2025). Dengan demikian, kompensasi dan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor kunci dalam menjaga loyalitas karyawan secara berkelanjutan (Ranti Emisa1, 2023).

Menurut (Theda, 2020), kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan hasil kerja yang mereka berikan. Imbalan tersebut dapat berbentuk uang atau barang, serta dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung sebagai penghargaan atas kinerja karyawan. Program kompensasi menunjukkan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya (Nurmansyah, 2024). Jika perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kompensasi, maka karyawan yang berkualitas bisa saja meninggalkan perusahaan (Siagan, 2022). Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang sesuai menjadi hal penting untuk menjaga karyawan tetap loyalitas dan mendukung keberlangsungan organisasi (Healthy, 2025). Dalam penelitian ini, fokus diberikan pada kompensasi finansial, seperti gaji, tunjangan, dan bonus, karena bentuk imbalan ini bersifat konkret, mudah diukur, dan memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan (Sahariah, 2018). Kompensasi non finansial tidak dibahas agar penelitian tetap terfokus pada aspek finansial yang paling nyata dan relevan bagi karyawan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi aspek penting yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan (Kusuma, 2024). Menurut (Purwadiq, 2021), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh fasilitas dan kondisi yang ada di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti dalam (Maulana & Razati, 2019), lingkungan kerja dalam perusahaan terbagi menjadi dua aspek, yaitu fisik dan nonfisik. Dari sisi nonfisik, perusahaan menerapkan budaya kerja yang menekankan hubungan harmonis antar karyawan.

Sedangkan secara fisik, perusahaan menyediakan fasilitas seperti toilet, musholla, dan tempat parkir (Khaeruman, 2021). Lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan karyawan merasa tidak aman, semangat kerjanya menurun, dan akhirnya menjadi kurang loyal terhadap pekerjaannya (Theda, 2020).

Menurut (Songgo et al., 2025), loyalitas karyawan adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan, karena mencerminkan kesetiaan serta kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi kerja terbaik bagi perusahaan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk mencapai keberhasilan (Julianti et al., 2024). Semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka semakin besar pula peluang organisasi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh pemimpin (Purwadiq, 2021).

PT. Duta Adpro adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa periklanan dan komunikasi pemasaran, pemasangan baliho, billboard, iklan digital, serta branding kendaraan yang merupakan perusahaan keluarga yang didirikan oleh Willy Suwono. PT. Duta Adpro berlokasi di Jl. Ngagel Jaya Selatan III No. 7, Surabaya, Jawa Timur. Berdiri sejak tahun 1991, PT. Duta Adpro dikenal sebagai salah satu perusahaan periklanan yang berkembang di Surabaya. PT. Duta Adpro memiliki struktur organisasi yang profesional dengan karyawan di bagian desain, produksi, administrasi, dan pemasaran. Dalam menjalankan usahanya, PT. Duta Adpro menjunjung tinggi nilai inovasi, profesionalisme, dan tanggung jawab, serta terus berupaya mengikuti perkembangan teknologi agar mampu bersaing di industri periklanan.

Industri periklanan di Surabaya berkembang pesat sehingga PT. Duta Adpro menghadapi persaingan yang ketat dari berbagai agensi periklanan, digital marketing, dan percetakan kreatif. Para kompetitor menawarkan layanan iklan dengan konsep dan harga yang bersaing, sehingga persaingan tidak hanya terjadi dalam merebut klien, tetapi juga tenaga kerja kreatif dengan keahlian yang sama. Kondisi ini menuntut PT. Duta Adpro untuk menjaga karyawan berpengalaman tetap bertahan. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sepadan dengan beban kerja serta membuat lingkungan kerja yang baik agar loyalitas karyawan tetap terjaga dan tidak berpindah ke perusahaan lain (Karyaningsih, 2022).

PT. Duta Adpro saat ini memiliki 32 karyawan. PT. Duta Adpro memiliki 26 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 6 karyawan berjenis kelamin perempuan. Penjelasan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan PT. Duta Adpro Surabaya Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	27	84%
2.	Perempuan	5	16%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : HR Manajer PT Duta Adpro Surabaya 2025*

Terkait latar belakang pendidikan, karyawan PT. Duta Adpro Surabaya berasal dari berbagai latar belakang pendidikan yaitu dari SD berjumlah 1 orang, SMP berjumlah 1 orang, SMA berjumlah 16 orang, SMK berjumlah 10 orang, dan S1 berjumlah 4 orang.

**Tabel 1. 2 Laporan Data Karyawan PT. Duta Adpro Surabaya Berdasarkan Divisi**

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Personalia	1	3%
2	Administrasi	3	9%
4	Pemasaran	3	9%
5	Digital/Media Sosial	4	13%
6	Produksi	14	44%
7	Kreatif dan Desain	4	13%
8	Petugas Kebersihan	3	9%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : HR Manajer PT. Duta Adpro Surabaya 2025

Menurut Gillies 1985, *turnover* dianggap ideal bagi sebuah perusahaan berada pada kisaran 5-10% per tahun. Dari hasil observasi, diperoleh data pendukung mengenai tingkat *turnover* karyawan PT. Duta Adpro Surabaya selama 5 tahun terakhir sebagai berikut:

**Tabel 1. 3 Data Turnover Karyawan PT. Duta Adpro Surabaya tahun 2020 - 2024**

No	Tahun	Jumlah karyawan keluar	Total jumlah karyawan	% Turnover
1.	2020	4	37	10,8
2.	2021	7	30	23,3
3.	2022	4	29	13,7
4.	2023	5	28	17,8
5.	2024	4	32	12,5
Rata-Rata				15,6

Sumber : HR Manajer PT Duta Adpro Surabaya 2025

Menurut Gillies 1985, rumus persentase tingkat *turnover* sebagai berikut:

$$T = \frac{S}{f} \times 100\%$$

Keterangan:

T = Persentase *turnover*

S = Jumlah karyawan yang keluar

F = Jumlah total karyawan dalam suatu perusahaan

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rata-rata *turnover* karyawan PT. Duta Adpro Surabaya dari tahun 2021 sampai 2024 sebesar 15,65%. Menurut Gillies 1985, tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika melebihi 10%. Maka tingkat *turnover* yang di peroleh PT. Duta Adpro Surabaya dalam 5 tahun terakhir termasuk tinggi. Situasi tersebut terjadi diduga karena rendahnya tingkat loyalitas karyawan di perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi yang kurang tepat juga menjadi faktor lain yang turut menyebabkan penurunan loyalitas karyawan (Purwadiq, 2021).

**Tabel 1. 4 Tingkat Turnover Menurut Gillies**

<b>Kategori Tingkat Turnover</b>	<b>Persentase per Tahun</b>
Rendah	5%
Sedang	10%
Tinggi	>10%

Sumber : Septiyarini et al., 2022

Guna mendapatkan informasi tentang masalah yang dirasakan oleh karyawan PT. Duta Adpro Surabaya, maka telah dilaksanakan pra survei kepada 10 karyawan di PT. Duta Adpro Surabaya. Dengan hasil pra survei, terdapat beberapa masalah pada karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra Survei**

<b>No</b>	<b>Pendapat</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1.	Kurangnya pemberian kompensasi	6
2.	Lingkungan kerja yang kurang kondusif ( <i>toxic</i> )	4
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>

Sumber : Survei, tahun 2025

Berdasarkan jawaban atas pertanyaan terbuka yang di ajukan kepada 10 karyawan PT. Duta Adpro Surabaya, terdapat 6 karyawan menyampaikan masalah kompensasi dan 4 karyawan menyampaikan masalah lingkungan kerja. Masalah tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya terkait dengan sejauh mana

kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu menurut salah satu karyawan di perusahaan ini menyatakan bahwa ketiadaan perbedaan kompensasi yang jelas antara karyawan dengan tingkat kinerja tinggi dan kinerja standar menyebabkan karyawan yang berprestasi merasa kurang mendapatkan apresiasi. Kondisi tersebut mencerminkan adanya permasalahan dalam sistem kompensasi yang dirasakan masih belum maksimal, khususnya terkait aspek keadilan gaji dan keselarasan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Emisa1, 2023), bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Karyaningsih, 2022), bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan (Auliyati, 2023), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada objek atau tempat penelitian, yaitu PT. Duta Adpro Surabaya yang bergerak di industri periklanan lokal dan masih jarang diteliti dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini didukung oleh data *turnover* karyawan dan hasil pra survei internal sebagai dasar perumusan masalah. Selain itu, penelitian ini berfokus pada kompensasi finansial yang terukur, seperti gaji, insentif, dan tunjangan, serta mengaitkannya dengan lingkungan kerja dalam memengaruhi loyalitas karyawan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan telah menjadi topik penting

dalam berbagai penelitian sebelumnya, namun hasil-hasil penelitian tersebut sering kali menunjukkan temuan yang bervariasi, tergantung pada karakteristik perusahaan, budaya organisasi, serta jenis pekerjaannya (Benedicta et al., 2024). Berdasarkan latar belakang tersebut, hal ini menjadi dasar untuk melakukan penelitian mengenai loyalitas karyawan. Dengan mengacu pada uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Duta Adpro Surabaya”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Duta Adpro Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja di PT. Duta Adpro Surabaya?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT. Duta Adpro Surabaya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Duta Adpro Surabaya

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Duta Adpro Surabaya
3. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT. Duta Adpro Surabaya

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Duta Adpro Surabaya.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia terutama terkait kompensasi dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.
- b. Bagi Pembaca, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.