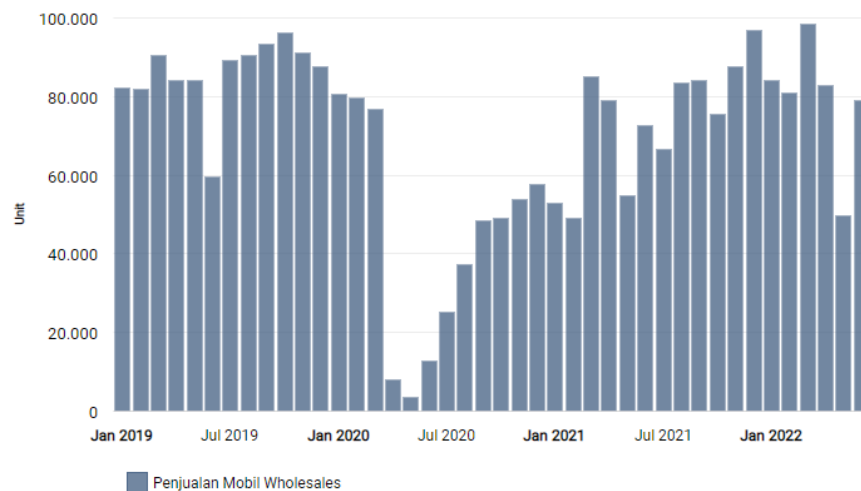


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia diperkirakan mencapai 275,77 juta jiwa pada tahun 2022. Jumlah tersebut meningkat 1,13 persen dibandingkan jumlah penduduk tahun sebelumnya sebanyak 272,68 juta jiwa. Dari permintaan dari industri otomotif sendiri, kebutuhan akan kendaraan roda empat khususnya mobil terus berkembang. *Gaikindo* melaporkan, penjualan mobil nasional dari pabrikan ke dealer otomotif sebesar 79,17 unit pada Juni 2022. Jumlah tersebut meningkat 60,09% dibandingkan bulan sebelumnya yang hanya 49,45 ribu unit.

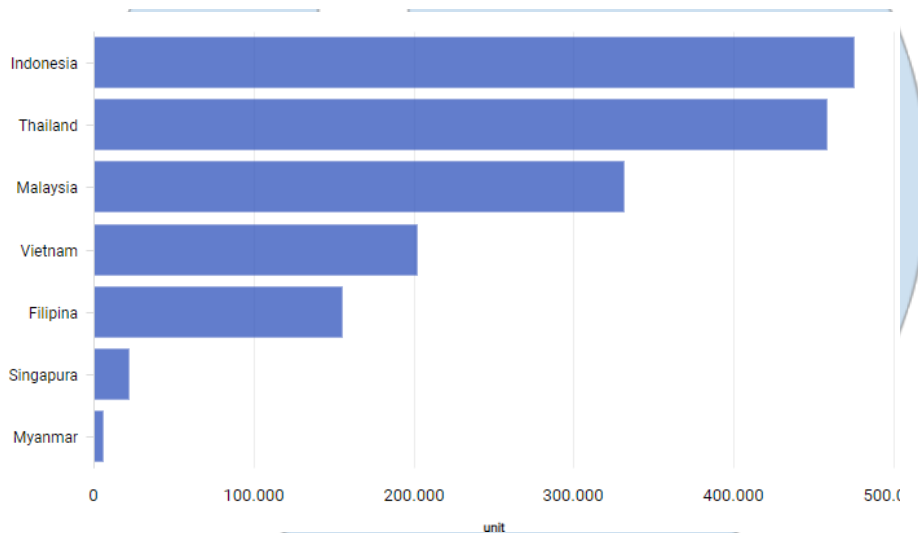


Gambar 1.1 Penjualan mobil wholesales

Sumber: databoks (2022)

Penjualan mobil nasional turun dari April hingga Juni 2020 akibat merebaknya pandemi -19 seperti terlihat pada grafik. Namun hingga tahun 2022 sudah menunjukkan pemulihan meski masih di bawah level sebelum pandemi. Laporan *Asean Automobile Federation* menyebutkan, penjualan mobil domestik

pada semester I 2022 sebanyak 475.321 unit.. Jumlah mobil penumpang di Indonesia meningkat menjadi sekitar 17,2 juta unit pada akhir tahun 2022. Hal itu sesuai laporan Badan Pusat Statistik 2023 yang diterbitkan Badan Pusat Statistik (BPS).



gambar 1. 2 Pertumbuhan Penjualan Mobil di Indonesia 10 Tahun Terakhir

Sumber : Databoks 2022

Menurut laporan tersebut, jumlah mobil penumpang di Tanah Air meningkat 6,74 juta unit atau sekitar 65% pada 2012-2022. Honda Trimegah Bsd sendiri menjual mobil Honda terbanyak di BCA EXPO, ICE BSD Tangerang tahun 2023, menjadikan PT Honda Trimegah Bsd memiliki visi menjadi salah satu cabang dengan mobil Honda terbanyak di Tangerang. Visi ini ingin diwujudkan di seluruh jajaran perusahaan yang tidak mudah untuk terus mempercayai produk.

Oleh karena itu PT. Honda Trimegah Bsd selalu berusaha meningkatkan pelayanan dan kualitas purna jual, menjaga kelancaran pengiriman unit dan selalu mengutamakan pelayanan yang baik. Misi Honda Trimegah Bsd adalah memberikan layanan pra-penjualan dan purna jual yang memuaskan kepada konsumen dan calon pelanggan. Dengan melakukan hal tersebut, karyawan perlu merasa bangga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan yang berujung pada

loyalitas karyawan terhadap perusahaan itu sendiri tanpa adanya tekanan yang tidak semestinya dari karyawan. Karyawan juga menjadi fokus sarana penarik perhatian, karena mereka adalah jantung perusahaan. Kehadiran dukungan manusia dalam perusahaan sangat penting mengingat sumber daya perusahaan lainnya diatur dan dikendalikan oleh karyawan.

Pada dasarnya, bisnis membutuhkan kualitas dan kuantitas karyawan untuk mendukung keberhasilan (Veronika et al., 2021). Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan masalah penting lainnya, seperti penganggaran dan pemasaran (Veronika et al., 2021). Sumber daya manusia terlibat dalam pembuatan kebijakan dan strategi tujuan perusahaan secara keseluruhan, sehingga sangat penting bagi operasi perusahaan.

Sumber daya manusia adalah masalah yang sering dihadapi perusahaan. Banyak pekerja keluar atau mengundurkan diri karena berbagai alasan. Salah satunya adalah mereka tidak merasa nyaman di tempat kerja mereka dan kepemimpinan perusahaan yang buruk menurut Hasannahu (2018). Hal ini tidak diimbangi dengan banyaknya karyawan baru, yang berarti lebih banyak karyawan yang keluar daripada yang masuk. Ditambah dengan generasi Z yang memiliki sifat krisis loyalitas yang pada dasarnya sebagai generasi yang tumbuh di tengah gempuran media sosial dan digitalisasi. Gen Z memiliki pandangan tersendiri dan dunia kerja. , Achmad Setyo Hadi, direktur program pascasarjana Universitas Prasetiya Mulya, mengklaim bahwa Generasi Z cenderung kurang berkomunikasi secara verbal dan lebih egosentris dan individualistis. Mereka juga tertarik untuk bekerja di berbagai posisi di perusahaan pada saat yang sama jika itu akan meningkatkan karir mereka. Karena itu, Gen Z sulit merasa setia pada suatu perusahaan.

Hal ini juga menjadi tantangan pada PT. Honda Trimegah BSD yang dimana hampir keseluruhan karyawannya di dominasi oleh Gen Z. Friska Finalia Sitohang, *HR Manager PT Global Urban Essential dan HR Operations Manager Dexa Medica (member of Dexa Group)*, mengungkapkan bahwa Gen Z memang mencari rasa aman, terutama dari sisi finansial. Begitu banyak pekerja Gen Z yang tidak akan menolak jika mereka diberi banyak tugas, asalkan ada imbalan yang bisa didapat. Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, beberapa indikator kenyamanan kerja yang diinginkan karyawan adalah lingkungan kerja, tempat kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lainnya (Wahyudi et al., 2022).

Retensi karyawan memiliki dampak yang signifikan, karena kehadiran karyawan yang loyal semakin memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya tidak hanya sangat bermanfaat bagi mereka secara pribadi, tetapi juga bagi perusahaan. Sebuah perusahaan dapat bertahan jika semua aktivitasnya didukung oleh tingkat retensi karyawan yang tinggi. Loyalitas mengedepankan kesetiaan dan tanggung jawab yang sebesar-besarnya, yang dimana para karyawan berusaha selalu menjaga reputasi baik dari perusahaan tempat dia bekerja.

Sikap positif terhadap perusahaan tempatnya bekerja dikenal sebagai loyalitas karyawan (Citra & Fahmi, 2019). Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi dapat membantu perusahaan dan diri mereka sendiri. Menurut Purnamasari & Sintaasih (2019), kemauan karyawan untuk mendukung dan mempertahankan organisasi dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab baik di dalam maupun di luar pekerjaan menunjukkan loyalitas dan kesetiaan karyawan. Menurut Larastrin dan Adnyan (2019), loyalitas karyawan didefinisikan sebagai pemenuhan karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Loyalitas karyawan perusahaan tercermin dalam gaya kepemimpinan atasan..

Seorang karyawan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya ketika mereka menerima tanggung jawab dan mematuhi semua peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Loyalitas karyawan juga tercermin dari bagaimana karyawan berusaha melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Menurut Hasibuan (2006:14) Elemen evaluasi karyawan meliputi retensi karyawan, yang mencakup loyalitas yang ditunjukkan pada pekerjaan, tugas, dan perusahaan. Loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan tidak hanya secara fisik, tetapi juga secara non fisik, misalnya dalam pemikiran dan perhatian yang mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, antara lain upah, lingkungan kerja dan kepemimpinan (M. Rifaldo ,2022).

Faktor kunci dalam mengembangkan retensi karyawan adalah kompensasi, yang merupakan imbalan uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, biasanya dibayarkan secara teratur. Menurut H.Wandana 2018, Kompensasi yang akan dibagikan harus adil dan sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan semangat untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi juga harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga menimbulkan kepuasan di kalangan karyawan sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk berganti pekerjaan. Menurut Hasibuan, 2007, besarnya kompensasi tergantung pada sifat pekerjaannya, yang mempengaruhi dan menentukan apakah karyawan tersebut antusias dengan pekerjaannya atau tidak. Kepuasan pada diri manusia memnangn tidak mengenal batas, tetapi yang dituju adalah kepuasan menurut kemampuan.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawannya dengan menawarkan penghargaan dalam bentuk bonus. Gaji adalah segala sesuatu yang diterima seorang karyawan untuk pekerjaannya. Kompensasi merupakan hal yang paling dapat diterima oleh pekerja, maka dari sudut pandang

pekerja, kompensasi harus bersifat logis, dapat diterima dan mengandung faktor emosional (Handoko, 1995:155). Masalah ketenagakerjaan menjadi sangat penting karena merupakan pintu masuk bagi karyawan ke dalam perusahaan dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan serta kepuasan kerja. Kompensasi penting bagi karyawan karena mengukur nilai mereka bagi karyawan itu sendiri, keluarga mereka, dan masyarakat, dan kompensasi mencerminkan status, nilai, dan nilai mereka (Sitorus, 2021).

Menurut Nurhaifa Idris, 2020 Kompensasi mempengaruhi produktivitas karyawan. Semakin tinggi kompensasi karyawan maka produktivitas karyawan semakin tinggi, namun sampai tingkat tertentu produktivitas pegawai tidak dapat lagi meningkat. Di sisi lain, kompensasi yang rendah dapat menyebabkan kemalasan di antara karyawan, keresahan di perusahaan dan pada akhirnya mengganggu operasional. Kompensasi bukanlah hal yang sederhana, sehingga diperlukan beberapa pedoman untuk menentukannya. Kompensasi tidak hanya diukur dari waktu pemberian, tetapi juga dari kuantitasnya. Ketepatan dalam pemberian kompensasi meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, kompensasi memungkinkan untuk mempertahankan sumber daya manusia (Sitorus, 2021).

Kompensasi sering dilihat sebagai salah satu penyebab utama ketidakpuasan dengan kehidupan bekerja yang menyebabkan hilangnya loyalitas karyawan (Oktavianti, 2021). Karyawan dengan loyalitas rendah terhadap perusahaan mereka cenderung berjuang untuk termotivasi. Oleh karena itu, sulit bagi perusahaan untuk mempertahankan retensi karyawan (Muchlis, 2017). Hal ini juga menjadi tantangan tersendiri bagi PT.Honda Trimegah BSD yang dimana dengan hal ini, PT.Honda Trimegah BSD juga dihadapkan dengan masalah pemberian kompensasi yang berpengaruh pada tingkat turnover karyawan.

Lingkungan kerja adalah komponen kedua yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Studi sebelumnya menemukan bahwa sebagian besar perusahaan mengabaikan elemen lingkungan kerja dalam perusahaan, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Shu & Augustinus, 2018). Keamanan di tempat kerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pengakuan atas kinerja yang baik, motivasi untuk sukses, dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan (Subekti, 2018)

Danish et al. (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai iklim perusahaan tempat karyawan bekerja. Agar berhasil, perusahaan harus merancang lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga meningkatkan keterlibatan dan inspirasi karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada hasil yang optimal. Menurut Okasheh dan AL-Omar (2017), lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dan dapat mempengaruhi proses kerja. Menurut Sunyoto (2012), Ramli (2019), lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka untuk melaksanakan tugas dan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi di atas, persamaan tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik dan non fisik yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan..

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Kurniawan, 2019). Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif serta terpenuhinya kebutuhan karyawan dapat menjadi faktor yang meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Begitu juga dengan kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan

maka retensi karyawan dapat meningkat dan mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja (Sukmadewi, 2020).

Faktor ketiga adalah gaya kepemimpinan, karyawan bekerja di bawah pengawasan pemimpin atau atasan, dan gaya kepemimpinan juga cenderung mempengaruhi loyalitas karyawan. Pemimpin yang biasanya sewenang-wenang dan tidak menghormati keinginan karyawan membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja (Parlindungan Gurning, 2022). Sehingga tidak menutup kemungkinan karyawan akan mencari perusahaan yang dikendalikan oleh pemimpin yang dapat memperlakukan bawahannya dengan lebih baik. Jika karyawan teretekan akan pengaruh gaya kepemimpinan atasannya, kemungkinan besar karyawan tersebut tidak bekerja dengan sepenuh hati atau loyalitas mereka terhadap perusahaan rendah yang dimana nantinya mempengaruhi tingkat turnover perusahaan (IS Kurniawan, 2019).

Dalam organisasi atau kehidupan kerja, interaksi antar rekan kerja tidak dapat dipisahkan, apalagi di era industri yang masih bergantung pada proses kerja orang-orang di perusahaan. Selain itu, era saat ini adalah era di mana Gen Z mulai mendominasi dunia kerja, menyukai tugas-tugas pekerjaan yang mendesak dan kemudahan mendapatkan dan mengambil informasi (Nasution, 2019). Oleh karena itu, suatu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan karyawan yang sedang menjalankan perusahaan tersebut. Manajer yang memiliki wewenang untuk membuat keputusan kebijakan harus mampu membuat kebijakan yang berdampak positif bagi karyawannya. Dimana Gen Z merupakan generasi yang tumbuh saat perkembangan teknologi, informasi, internet dan media sosial berkembang pesat (Fadilah, 2022).

Selain itu, Generasi Z memiliki lebih banyak keunggulan dibanding generasi sebelumnya (Ryan Jenkins, 2017). Namun, Generasi Z memiliki

kekurangan di tempat kerja, di mana mereka biasanya terlihat tidak ulet, dan hanya mementingkan gaji serta motivasi yang lemah (Sameer Seth, 2022). Tidak ulet berarti mudah menyerah karena beban kerja atasan dan mudah bosan dalam bekerja, sehingga turnover tinggi untuk upah, bukan loyalitas. Generasi Z sendiri merupakan generasi yang lahir pada tahun 1995-2012 (Stillman, 2017).

PT. Honda Trimegah Bsd merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang penjualan dan servis kendaraan merek Honda. Perusahaan ini merupakan pusat penjualan dan servis resmi kendaraan Honda di kawasan BSD (Bumi Serpong Damai). PT Honda Trimegah adalah dealer resmi Honda dengan showroom, bengkel dan suku cadang. Sejalan dengan slogan Honda "Power Of Dreams", PT Honda Trimegah BSD juga memiliki impian untuk menjadi dealer pilihan bagi para pemilik kendaraan Honda. PT. Honda Trimegah sendiri tidak akan pernah puas dengan apa yang telah mereka berikan kepada pelanggan dan karena itu PT Honda Trimegah terus melatih sumber daya manusianya.

Kepuasan pelanggan hanya dapat dicapai melalui sumber daya manusia yang kuat. Untuk itu PT. Honda Trimegah Bsd selalu berusaha untuk menciptakan pelayanan berkualitas yang memenuhi kebutuhan konsumen dan calon konsumen melalui jaringan distribusi yang kuat dan luas. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pelanggan yang datang ke dealer untuk servis dan pembelian unit kendaraan karena mereka sudah percaya dengan PT Honda Trimegah Bsd dan service operation yang terus meningkat.

Pada PT. Honda Trimegah BSD, khususnya para pemilik dan pengawas, mengharapkan jumlah yang maksimal dari hasil kinerja karyawan Honda Trimegah Bsd. Semakin banyak karyawan melakukan yang terbaik, semakin meningkat produktivitas seluruh perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai visinya. Selain itu, pelayanan yang baik memberikan kesan positif bagi pelanggan, yang juga menimbulkan rasa loyalitas pelanggan terhadap perusahaan. Karyawan harus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Dengan banyaknya karyawan pada PT.Honda Trimegah BSD yang masuk pada generasi Z, membuat tantangan sendiri agar bisa membuat Generasi Z tersebut memiliki loyalitas kepada perusahaan dengan sifatnya yang dikenal tidak ulet, hanya mementingkan gaji serta minimnya motivasi. Hal ini membuat PT.Honda Trimegah BSD harus untuk menemukan cara lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan khususnya pada generasi Z. Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian, serta untuk mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya dengan mengujinya dalam konteks yang berbeda, yaitu karyawan PT Honda Trimegah BSD, maka untuk menggeneralisasikan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang diperoleh, maka tujuan penelitian yang akan dijelaskan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Honda Trimegah BSD.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Bagi Universitas:

Melalui kajian ini, penulis berharap Universitas Multimedia Nusantara dapat memperoleh manfaat. Manfaat utama yang diharapkan dari penelitian ini adalah peningkatan pengetahuan tentang kurikulum yang diterapkan. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa manajemen lainnya.

1.4.2 Manfaat bagi Pembaca

Semoga penelitian ini memberi tahu orang lain atau pembaca tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang dirasakan. Oleh karena itu, pembaca dapat mengembangkan dan menerapkan penelitian ini di perusahaan.

1.4.3 Manfaat bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan kualitas penelitian ini dan menemukan solusi untuk masalah turnover karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Dari konteks permasalahan yang diuraikan di atas, penulis membatasi ruang gerak ruang lingkup penelitian ini agar pembahasannya terarah dan tidak menimbulkan sebab menyimpang dari masalah yang disajikan. Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Responden survei adalah karyawan PT. Honda Trimegah BSD yang bekerja selama 1 tahun bahkan lebih.
2. Responden penelitian adalah karyawan tetap dari semua sektor pada PT. Honda Trimegah BSD.
4. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.
4. Tes yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan survey atau kuisioner.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1:

PENDAHULUAN

Bab pertama membahas latar belakang, rumusan masalah, dan pertanyaan.

Kemudian dibahas tujuan, keuntungan, dan kekurangan penelitian. Bab terakhir membahas prosedur penulisan.

BAB 2:

LANDASAN TEORI

Bab kedua,, membahas semua variabel yang berkaitan dengan rumusan masalah kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Masing-masing variabel tersebut didefinisikan oleh para ahli, yang diambil dari buku atau jurnal terdahulu.

BAGIAN 3 :

METODOLOGI PENELITIAN

Semua subjek yang digunakan dalam penelitian disajikan dan dijelaskan secara menyeluruh dalam bab ketiga ini. Bab ini juga membahas teknik pemrosesan data yang digunakan dan ruang lingkup penelitian. Penulis juga menjelaskan jenis variabel yang digunakan dalam penelitian, tabel operasional, dan metode pengumpulan data.

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab 4 memberikan gambaran tentang subjek penelitian serta hasil data dari kuesioner yang dikumpulkan. Selanjutnya, data dikaitkan dengan teori variabel dari bab 2 dan hasilnya disajikan dalam tabel yang dijelaskan sebelumnya.

BAB 5:

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir, penulis menarik kesimpulan dari hasil penelitian akhir dan memberikan saran untuk membantu penelitian yang lebih lanjut.