

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan pelaku utama di dalam organisasi. Sumber Daya Manusia menentukan baik tidaknya keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan. Banyaknya perusahaan yang muncul membuat semakin banyak persaingan di dalam dunia bisnis. Karyawan yang mampu memberikan kontribusi optimal merupakan dambaan semua perusahaan. Oleh sebab itu, hal ini membuat perusahaan bekerja keras agar Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya tetap loyal dan setia agar tidak berdampak pada niat karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*).

Terdapat banyak faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, menurut Hasibuan¹, di antaranya *Man/Women, Machine, Methode, Money*, dan *Market*, yang biasa dikenal dengan unsur 5 M dalam Manajemen. Dari beberapa faktor yang telah disebutkan faktor karyawan memiliki peran penting dalam organisasi. Bukan masalah banyak atau sedikit karyawan dalam organisasi tetapi seberapa loyal dan komitmen mereka di dalam organisasi. Apabila suatu organisasi sering mengalami keluar dan masuknya karyawan baru maka begitu banyak tenaga, uang, dan waktu yang dikeluarkan perusahaan baik untuk biaya operasional maupun untuk pelatihan. Oleh sebab itu, perusahaan harus menumbuhkan rasa loyalitas atau kesetiaan dan komitmen kepada setiap anggota organisasi atau karyawan. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka bagi perusahaan². Dengan berkomitmen artinya telah menyetujui segala sesuatu perjanjian yang disepakati sebelumnya, baik dengan antar individu individu, individu-kelompok, atau diri sendiri. Di mana seorang karyawan tersebut telah mementingkan kepentingan organisasi

¹ Malayu, Hasibuan, S.P, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

² Agustina, Heryati, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Ecoment Global*, 2016, Vol.1 No.2, 57.

di atas kepentingan pribadinya. Loyalitas mampu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi, di mana dampak yang ditimbulkan dapat berupa dampak positif dan negatif. Apabila loyalitas karyawan tersebut tinggi maka akan berdampak pada kelangsungan atau kemajuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Antoncic & Bostjan³ loyalitas karyawan memiliki dampak yang positif pada pertumbuhan perusahaan. Di mana karyawan akan berkontribusi mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dengan tetap berada di dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada organisasi akan selalu mengoptimalkan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk mendukung kemajuan organisasi⁴. Begitu juga sebaliknya apabila loyalitas karyawan rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khaleghi, Najafabadi, & Lashgarara, bahwa karyawan yang sangat loyal kepada organisasi, tidak akan meninggalkan organisasinya (*turnover intention*) untuk mencari perusahaan baru. Terdapat berbagai macam hal yang dapat terjadi apabila karyawan tidak loyal terhadap perusahaan salah satunya adalah meningkatnya absensi sehingga dapat menurunkan jumlah produksi yang berdampak pada kerugian perusahaan karena menurunnya kinerja. Selain itu, yang paling fatal ialah keluarnya karyawan dari organisasi (*Turnover*) karyawan⁵.

Loyalitas karyawan mutlak sangat diperlukan dalam suatu perusahaan yaitu demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld seperti dikutip dalam jurnal Indra Ardiyanto dan Erni Widiastuti semakin tingginya loyalitas para karyawan di suatu perusahaan, maka akan semakin mudah bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh pemilik perusahaan. Sedangkan jika sebaliknya, perusahaan yang mempunyai para karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah, maka semakin sulit bagi

³ Antoncic dan bostjan, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. (Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021),3

⁴ Ismail dan Razak, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. (Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021),3

⁵ Kristin Juwita dan Umi khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. (Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), 2.

perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik perusahaan.⁶

Kompensasi adalah penghargaan dari perusahaan atau organisasi yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung, baik financial atau non financial sesuai kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan wajib memberikan kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi terdiri dari beberapa bentuk, antara lain:

a. Kompensasi *financial*.

Yang dimaksud dengan kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus atau insentif, dan komisi.

b. Kompensasi non-*financial*.

Yang dimaksud dengan kompensasi non-*financial* adalah pelatihan, wewenang, tanggung jawab serta penghargaan atas kinerja karyawan, kemudian lingkungan yang mendukung.⁷

Kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan atas apa yang mereka kerjakan. Salah satu cara yang paling efektif agar dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi. Jika kompensasi diberikan dengan sistem yang baik maka hal tersebut akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga perusahaan dapat memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan para karyawan. Kompensasi haruslah adil yaitu sesuai dengan tanggung jawab tenaga kerja dan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.⁸

Berdasarkan penelitian sebelumnya, yakni pada jurnal penelitian Aziz Riva'I dan Dwi Setya Nugrahini, "Pengaruh Upah dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja Para Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjasari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun" Dari hasil analisis penelitian

⁶ Indra Ardianto dan Erni Widiastuti, "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar", *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 2016, Vol. 14 No. 2, 56.

⁷ Marianus Subianto, "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat", 699.

⁸ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), 38.

tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas tidak diberikan begitu saja dari karyawan terhadap perusahaan. Akan tetapi, loyalitas merupakan imbalan atau timbal balik terhadap apa yang perusahaan berikan terhadap karyawan. Selain gaji, beban kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Gawron dalam Agustina Heryati mendefinisikan beban kerja adalah sebuah kewajiban yang harus diselesaikan sebagai apresiasi penunjukan prestasi. Menurut Kirmeyer dan Dougherty dikutip dalam jurnal Agustina Heryati loyalitas karyawan bisa saja terpengaruh dari tingginya beban kerja yang tidak proporsional dengan kapasitas karyawan sehingga secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan tersebut pula.⁹

Berdasarkan Penelitian sebelumnya, yakni pada jurnal Wahyu Katon Prabowo Putro, "Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Unicarm Indonesia". Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

Beban pekerjaan yang berada dibawah kapasitas karyawan akan cenderung membuat karyawan tersebut merasa jenuh, dan beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan kapasitas karyawan pastinya akan membuat kewalahan karyawan tersebut dilihat dari segi tenaga dan pikirannya, sehingga akan berpengaruh pada performa kerjanya. Baiknya beban kerja disesuaikan dengan kapasitas karyawan sehingga terjadi keseimbangan antar keduanya agar loyalitas dan etos kerja karyawan tersebut terjaga pula.

Selain faktor gaji dan beban kerja, lingkungan kerja juga menentukan tingkat besar kecilnya loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan, karena tingkat kenyamanan karyawan untuk bekerja juga semakin baik. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana segala sesuatu yang ada disekitar

⁹ Agustina, Heryati, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Ecoment Global*, 2016, Vol.1 No.2, 59.

para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Serdar lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.¹⁰ Menurut Ashar sunyoto dalam Clarissa Theda menyatakan bahwa: “ lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parker diluar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja”.¹¹

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.¹²

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya. Menurut Sedarmayati definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok¹³.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan

¹⁰ Serdar, D, *pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia*, Andy, 2019, hal.1-14

¹¹ Theda, Clarissa, *Fakultas Bisnis Buddhi Dharma*, Tangerang, 2020, Skripsi, 13.

¹² Khoiruman, att all, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*, CV,AA RIZKY, Banten, 2021. Hlm 54.

¹³ Sedarmayati, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2009.

kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sihombing dalam Naibaho mengatakan “lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus) Suprihatmi SW, Siti Sulistyarningsih W, dalam Nitisemito yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Jadi kesimpulannya dari Lingkungan Kerja adalah Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yakni pada jurnal penelitian Toni Yoyo dan Marta Anugrah April, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia”. Berdasarkan penelitian di atas bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia.

Perusahaan Nastain furniture Troso Pecangaan Jepara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri furniture/meubel yang berbahan dasar kayu. Produk yang dihasilkan berupa furniture custom permintaan dari berbagai Negara yang ada di belahan dunia, seperti Australia, Amerika Serikat, hongkong dan lain sebagainya.

Pekerjaan yang ada di Nastain Furniture yaitu termasuk bagian pembahanan, tukang, dan amplas. Dengan meningkatnya jumlah penduduk dan populasi di Kabupaten Jepara serta meningkatnya taraf ekonomi yang semakin pesat, mencari karyawan yang usianya muda cukup sulit karena

minimnya keterampilan orang yang cenderung rendah kapasitasnya. Dari hasil wawancara langsung dengan pemilik usaha, Kebanyakan yang minat bekerja di industri furniture adalah termasuk usia yang mendekati usia tidak produktif yaitu ber usia 35 tahun ke atas. Sulitnya mencari tenaga kerja yang masih produktif atau lebih muda menjadi alasan mengapa Nastain Furniture lebih banyak mempekerjakan karyawan yang mendekati tidak lagi produktif, mereka masih diterima kerja di Nastain Furniture Troso Pecangaan Jepara karena syarat yang cukup mudah dan asalkan ada kemauan dalam bekerja.

Kebanyakan sumber daya manusia yang usianya muda lebih memilih bekerja di Industri besar seperti pabrik garmen, sepatu, kabel dan jenis perusahaan manufaktur lainnya. Alasan mengapa para karyawan yang usianya muda lebih memilih bekerja di industri besar yaitu dikarenakan gaji di industri besar lebih besar jika dibandingkan dengan di perusahaan mebel. Di industri besar mereka minimal mendapatkan gaji UMK (Upah Minimum Kabupaten) tahun 2023 yaitu Rp 2.107.000,00,- perbulan ditambah dengan berbagai tunjangan dan jaminan sosial.¹⁴

Sedangkan di perusahaan mebel gaji yang mereka dapatkan sekitar Rp 1.200.000,- perbulan untuk bagian amplas kayu atau Rp. 50.000,- perhari, Rp. 1.920.000,- perbulan untuk bagian Tukang yaitu sekitar Rp. 80.000,- perhari, dan Rp.2.400.000,- perbulan atau Rp. 100.000,- perhari untuk bagian Pembahanan, dan untuk tukang serabutan Rp.1.800.000; perbulan atau Rp 75.000; perhari tanpa adanya tambahan tunjangan lain seperti jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya¹⁵. Dilihat dari besaran gaji yang diterima karyawan dibagian pembahanan memang sudah di atas UMK, hal ini dikarenakan bagian pembahanan harus mempunyai keahlian dan ketelitian khusus, sehingga tidak semua orang bisa melakukan pekerjaan tersebut karena membutuhkan perhitungan yang matang.

¹⁴ Keputusan Gubernur Jawa Tengah, “560/68 Tahun 2018, Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023”, (24 Juni 2023).

¹⁵ H. Nastain, *Owner Nastain Furniture Jepara*, 20 oktober 2022.

Di Nastain Furniture Troso Jepara berdasarkan pengamatan sementara yang paling berat adalah karyawan dibagian amplas kayu karena resiko cukup tinggi terkena debu halus sisa dalam proses pengamplasan. Meskipun proses pengamplasan menggunakan mesin tapi tetap cukup melelahkan. Apalagi karyawan yang bekerja dibagian amplas usianya rata-rata tidak lagi produktif serta wanita. bahkan gaji yang didapat tidak sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan. Beban kerja yang dihadapi tenaga amplas cukup beresiko bagi dampak kesehatan saluran pernafasan. Faktor lingkungan kerja yang cukup bising suara mesin, tempat yang berdebu/kotor mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan yang bekerja di Nastain Furniture. Maka dari itu sangat sulit untuk mencari tenaga kerja muda yang mau bekerja di industri furniture, karena beranggapan kerja di Industri furniture itu kurang nyaman dari lingkungan pekerjaan itu sendiri. Dengan tingkat gaji yang tidak sebanding, dan beban kerja yang cukup berat serta lingkungan kerja yang tergolong kurang nyaman.¹⁶

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aziz Riva'i dan Dwi Setya Nugrahini (2022) bahwasannya dalam penelitian tersebut hanya memiliki dua variabel bebas yaitu variabel Gaji dan Beban kerja. Distingsi atau perbedaan Dalam penelitian ini ada tambahan variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja. Dengan adanya tambahan variabel bebas, diharapkan pemaparannya menjadi lebih lengkap dan menyeluruh. Adapun Penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode sampling jenuh dengan populasi 40. Sedangkan dalam penelitian terdahulu menggunakan sebanyak 49 populasi.

Dengan gaji, beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak sesuai inilah yang mengakibatkan karyawan menurun loyalitasnya pada perusahaan. Adapun beberapa tanda menurunnya loyalitas karyawan dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya menurunnya disiplin karyawan seperti minimnya kehadiran, kerja yang kurang semangat, datang terlambat, serta banyaknya karyawan yang memilih untuk keluar dari pekerjaan tersebut dan memilih bekerja dengan upah, beban kerja, serta lingkungan kerja yang sebanding

¹⁶ Nastain, 20 Oktober 2022.

dengan tenaga yang dikeluarkan. Seperti contoh memilih kerja di pabrik garmen. Ini merupakan salah satu akibat dari menurunnya tingkat loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Berikut data karyawan yang keluar dibawah.

Tabel 1.1

Data Karyawan Keluar Periode Bulan Desember 2022 s/d Mei 2023

No	Bulan/Tahun	Jumlah keluar
1.	Desember 2022	2 Karyawan
2.	Januari 2023	6 Karyawan
3.	Februari 2023	4 Karyawan
4.	Maret 2023	5 Karyawan
5.	April 2023	4 Karyawan
6.	Mei 2023	3 Karyawan

Sumber = data sekunder perusahaan Nastain Furniture Troso Jepara

Berdasarkan data di atas, bahwa karyawan Nastain Furniture Troso Jepara yang keluar selama 6 bulan periode bulan Desember 2022 s/d Mei 2023 sebanyak 24 orang karyawan. Di bulan Desember karyawan yang keluar paling sedikit yaitu sebanyak 2 orang karyawan, Kedua yang paling banyak yaitu di bulan Januari sebanyak 6 orang karyawan, Ketiga bulan Februari sebanyak 4 orang karyawan, Keempat bulan Maret sebanyak 5 orang karyawan. Kelima bulan April sebanyak 4 orang karyawan dan keenam bulan Mei sebanyak 3 orang karyawan. Bisa dilihat dari data di atas menunjukkan adanya kesenjangan atau terjadinya karyawan yang keluar sebanyak itu di periode Desember 2022 s/d Mei 2023, menjadi tingkat produktivitas perusahaan semakin menurun dan juga loyalitas karyawan ke perusahaan juga akan semakin menurun dengan bertambahnya karyawan yang keluar. Hal ini menjadi alasan kuat peneliti untuk melakukan penelitian di Nastain Furniture Troso Jepara dengan didukung data karyawan yang keluar dan Untuk menggali masalah apa saja yang sebenarnya terjadi di perusahaan tersebut.

Alasan kuat yang lain yaitu karena dalam objek ini dapat diperoleh sebanyak 40 sampel dan lokasi yang dipilih masih jauh dari jangkauan orang lain, sehingga mudah untuk

dilakukan penelitian. Hal ini akan memberikan hasil penelitian yang lebih berbeda dari yang lain.

Di Nastain Furniture masing masing bagian mempunyai alur dan fungsi yang berkaitan satu sama lain, apabila pada satu bagian ada yang bermasalah maka akan mempengaruhi kelancaran pekerjaan bagian yang lain juga. Sehingga hasil akhirnya proses produksi tidak bisa berjalan dengan lancar sebagai mana yang yang di inginkan.

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa selain kesejahteraan karyawan, beban kerja, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerjanya juga nyaman. Sebab hal tersebutlah yang mempengaruhi kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. Loyalitas dan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan cukup kontribusi yang maksimal pada perusahaan. Karyawan lebih totalitas dan semangat melakukan pekerjaannya. Namun loyalitas dan kepuasan kerja karyawan tinggi terhadap perusahaan tidak bisa bertumbuh begitu saja. Harus ada kontribusi tentang gaji yang sesuai, beban kerja yang tidak terlalu berat dan lingkungan kerja nyaman agar bisa menstimulasinya.

Tabel 1.2
Reseach GAP

GAP	Banyaknya karyawan keluar masuk pada Nastain Furnitur Troso Jepara serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaji, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
ISU	Adanya pengaruh gaji, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan
Variabel	Positif dan signifikan
Kompensasi atau gaji terhadap	- Layla Hafni dan Nur seri ¹⁷ - Aziz Rivai, Dwi Setya Nugrahini ¹⁸ [6]

¹⁷ Layla, hafni dan Nur seri, *pengaruh kompensasi, pengembangan karir, hubungan industrial Pancasila terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Wira kencana Sugih Indah Sehati Pekan Baru*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia, 2018, vol. 3 No. 1

loyalitas karyawan	
Beban kerja terhadap loyalitas karyawan	- Toni yoyo, Marta Anugrah April ¹⁹ [7] - Wahyu Katon Prabowo Putro ²⁰ [8] - Aziz Rivai, Dwi Setya Nugrahini
Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan	- Toni yoyo, Marta Anugrah April - Verontino, Fernando Giovanni, Mei Le ²¹ [9]

Dengan berbagai pemaparan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul mengenai “Pengaruh Gaji, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Nastain Furniture Troso Pecangaan Jepara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasar permasalahan diatas, maka muncul pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Nastain Furniture Troso Jepara
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Nastain Furniture Troso Jepara
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Nastain Furniture Troso Jepara
4. Apakah gaji, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Nastain Furniture Troso Jepara

¹⁸ Aziz, Rivai, Dwi Setya Nugrahini, *Pengaruh Upah dan Beban kerja Terhadap Loyalitas Kerja para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean Desa Banjarsari Wetan kecamatan Dagganggan Kabupaten Madiun, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, Indonesia, 2022, vol. 2, No. 1

¹⁹ Toni, Yoyo dan Marta, Anugrah, April, *Pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia*, Universitas Buddhi Dharma, Tangerang, Indonesia, 2021, Vol. 1, No. 1

²⁰ Wahyu, katon prabowo putro, *Pengaruh Beban kerja, Kompleksitas Tugas, kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Unicharm Indonesia*, Universitas Mayjen Sungkono, 2021, vol. 1 no. 1

²¹ Verontino, Fernando Giovanni, Mei Le, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap loyalitas Karyawan di Industri Kreatif*, universitas Taruma Negara, 2021, vol. 04 No. 1

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini Antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap loyalitas karyawan pada Nastain Furniture Troso Jepara
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada Nastain Furniture Troso Jepara
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Nastain Furniture Troso Jepara
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Nastain Furniture Troso Jepara

D. Manfaat Penelitian

1. manfaat teoritis, yaitu
 - a. dapat dijadikan bahan informasi dan masukan bagi pengusaha meubel/ furniture dalam pengambilan kebijakan guna meningkatkan usahanya.
 - b. bagi karyawan dapat dibuat acuan supaya mempunyai motivasi kerja yang tinggi.
2. Manfaat praktis yaitu :
 - a. mengembangkan pemikiran dan kemampuan penulis sesuai dengan jurusan yang telah diambil sehingga dapat mempersiapkan diri dalam dunia usaha pada umumnya dan lembaga kemasyarakatan pada khususnya.
 - b. menambah pengetahuan penulis sehingga dapat menerapkan diri dilingkungan sekitar.
3. secara akademis

hasil penelitian diharapkan dapat menambah dan melengkapi referensi karya ilmiah yang dijadikan sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Proposal penelitian disusun secara sistematis yang terdiri dari tiga bab yang dibagi menjadi beberapa sub-bab. Berikut adalah sistematika penulisan proposal skripsi ini :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan pengantar penelitian, fenomena yang terjadi di

lapangan, serta perbedaan antara fenomena dengan teori dan penelitian terdahulu. Pada bagian ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bagian landasan teori merupakan bagian yang menjelaskan dasar-dasar teoritis dalam membangun dan merumuskan hipotesis penelitian. Pada bagian ini meliputi deskripsi teori, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian metode penelitian menjelaskan uraian tentang langkah-langkah operasional pelaksanaan penelitian yang bersifat teknis dan aplikatif. Pada bagian ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian hasil dan pembahasan menjelaskan uraian tentang data penelitian, hasil analisis statistik dan pembahasan. Pada bagian ini data akan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik, serta diinterpretasikan secara naratif. Selanjutnya hasil analisis akan dibahas berdasarkan teori, hipotesis dan penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian penutup terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil penelitian.