

# BAB I

## PENDAHULUAN

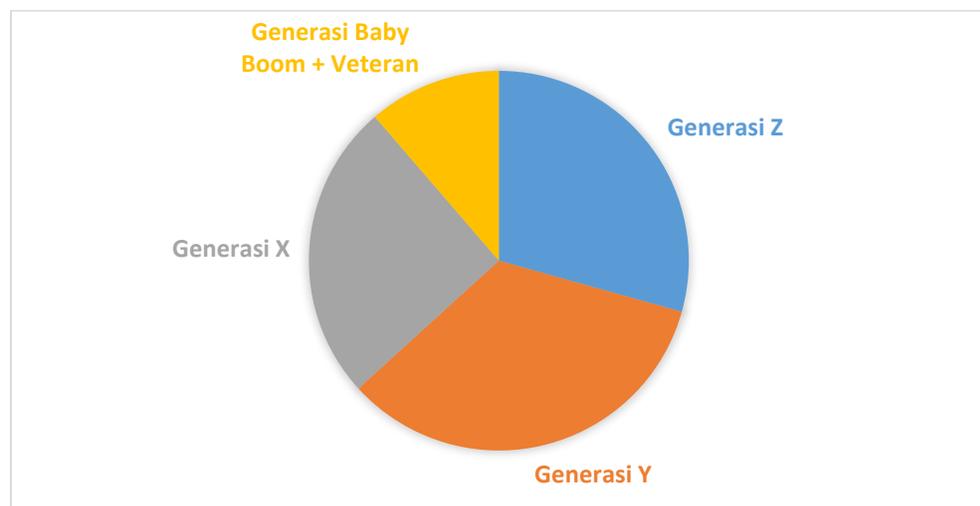
### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia suatu organisasi mempunyai peran dan kepentingan paling krusial dalam mencapai kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi elemen yang paling strategis dan bertanggung jawab dalam konteks maju mundurnya suatu organisasi. Sebagaimana dalam kegiatan perusahaan tentunya yang menjadi indikator utama penggeraknya ialah SDM-nya, sehingga hal ini yang membuat faktor SDM menjadi asset yang menentukan dalam jalannya perusahaan. Dengan sumber daya manusia di organisasi memiliki peranan penting untuk keberlangsungan kedepannya, maka perusahaan dapat dikatakan unggul apabila mereka mampu untuk mengembangkan SDM sebagai asset utamanya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini yaitu keseluruhan individu yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, mulai pada tingkat bawah hingga tingkat atas. Dengan besarnya kuantitas dari sumber daya manusia juga diharapkan diiringi dengan baiknya kualitas SDM-nya. Dan untuk masa demografi seperti saat ini generasi milenial merupakan komposisi penduduk dengan jumlah yang besar. Dengan jumlah komposisi penduduk yang terbanyak maka sangat diharapkan generasi ini dapat membawa dampak positif bagi kemajuan Negara.

Generasi milenial merupakan generasi dengan aktif dalam segala bidang baik dalam bekerja, penelitian dan berpikir inovatif tentang organisasi. Generasi dengan kata lain generasi Y juga mempunyai rasa semangat didalam diri serta kemauan untuk bekerja dengan fleksibel, terbuka serta kompetitif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ambarwati & Raharjo, 2018) memperkirakan

sebesar 70% pada tahun 2030 pemimpin masa depan Indonesia berasal dari generasi milenial dengan usia produktif. Sehingga nantinya yang akan mengendalikan perekonomian Indonesia serta harapan untuk generasi ini yaitu mampu membawa Negara ini menuju kearah yang lebih baik dan dinamis. Kelompok ini merupakan kelompok yang lahir ditahun 1980-2000, sehingga dapat dikategorikan generasi muda yang berusia 20-39 tahun tergolong generasi milenial (Hidayatullah, Waris, & Devianti, 2018).

Generasi Y pada tahun 2017 berdasarkan survey sosial ekonomi nasional mempunyai persentase penduduk 33,75 % dari jumlah penduduk Indonesia atau sebanyak 88 juta jiwa. Berikut grafik jumlah generasi di Indonesia :



*Sumber : (Imelda & Rekan, 2019)*

Gambar 1. Komposisi Penduduk Generasi di Indonesia (2017)

Pada gambar 1 tersebut dapat diketahui bahwa persentase milenial di Indonesia merupakan jumlah terbesar yaitu (33,75%), dan diikuti generasi z dengan jumlah persentase sebesar (29,23%) dan generasi x dengan persentase (25,34%) serta generasi veteran (baby boom) yang berjumlah (11,27%). Sehingga dapat diketahui bahwa generasi yang mendominasi di Indonesia pada tahun 2017 yaitu generasi milenial. Dengan harapan akan membawa banyak dampak positif pada kemajuan Negara, ternyata fenomena tersebut bertolak

**Ilham Kurnia, 2021**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA GENERASI MILENIAL DI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

belakang atas harapan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan atas penemuan fenomena peningkatan jumlah generasi milenial yang semakin tinggi, dan mendominasi berbagai lapangan kerja turut diikuti juga oleh semakin tingginya tingkat turnover yang dilakukan oleh generasi tersebut (Wardhani, 2019).

Direktur SDM PT. Deloitte Konsultan Indonesia mengemukakan tentang tingginya tingkat turnover dengan pernyataan bahwa, tingkat turnover pegawai yang tinggi identik berasal dari milenial, dan “pada saat ini rata-rata tingkat turnover industri berada diatas 10%”. Menurut (Roseman, 1981) berpendapat bahwa tingkat turnover perusahaan yang lebih dari 10% dapat digolongkan dengan tingkat turnover yang tinggi.

IDN Research Institute dan Alvara Research Institute yang bertujuan untuk mengetahui serta menggali aspirasi dari DNA milenial Indonesia melakukan survei dengan responden yang berjumlah 1400 di 12 kota. Peninjauan yang diproses antara Agustus hingga September 2018 dengan kesalahan 2.62 % menghasilkan penjelasan bahwa milenial ternyata memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap perusahaan. Rendahnya tingkat loyalitas kerja generasi milenial ini kembali dibuktikan dari 88.900 responden yang mengikuti survey, yang dilakukan jobplanet antara Agustus 2015 hingga Januari 2017. Dari hasil riset tersebut diketahui bahwa generasi milenial mempunyai loyalitas terhadap pekerjaan mereka rendah, yaitu dengan 76,7% hanya bertahan selama 1 sampai 2 tahun, dan hanya 9,5% dari mereka yang bertahan ditempat kerjanya selama 5 tahun berturut-turut.

Fokus pada lokasi objek penelitian yaitu pada kota Administrasi Jakarta Barat dalam mendukung penelitian ini, peneliti melakukannya dengan membuat pra survey penelitian terhadap loyalitas kerja generasi milenial di Jakarta Barat. Dalam pra survey yang dilakukan ini melibatkan 8 Responden dengan metode wawancara. Hasil yang didapatkan dalam pra survey ini dapat dikatakan 75% dari mereka pernah bekerja kurang dari 2 tahun (< 2 Tahun), sehingga hanya 25% dari mereka yang bekerja lebih dari 2 tahun. Dalam hasil wawancara ini peneliti juga menyimpulkan bahwa alasan seseorang apabila bekerja lebih dari

2 tahun yaitu dikarenakan mereka sudah nyaman dan pekerjaannya sudah sesuai dengan keahliannya. Sehingga dengan pra survey ini kembali membuktikan bahwasannya generasi milenial kembali mendominasi bekerja yang hanya bertahan 1-2 tahun. Dengan tingginya tingkat turnover atau rendahnya loyalitas kerja generasi milenial menjadi sesuatu yang dikeluhkan oleh perusahaan. karena hal ini akan membuat departemen sumber daya manusia di suatu perusahaan akan kebingungan dalam mengatasi permasalahan ini.

Kata loyalitas pada dasarnya merupakan arti sebuah kesetiaan, kepercayaan, serta dedikasi terhadap suatu organisasi, yang mana didalamnya memiliki kecintaan, wewenang serta selalu berupaya untuk berperilaku memberi pelayanan sepenuhnya (Husni, Said, & Faisal, 2018). Dengan arti tersebut dapat diartikan bahwasannya loyalitas kerja merupakan sebuah bentuk kesetiaan serta dedikasi seseorang terhadap perusahaan untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Sehingga loyalitas kerja pegawai menjadi sesuatu yang mutlak serta sangat diperlukan untuk kesuksesan suatu perusahaan.

Menurut Reichheld percaya bahwa semakin besar loyalitas karyawan dalam organisasi, akan berdampak pada semakin mudah juga bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Loyalitas serta sikap kerja tidak akan terlepas dalam melaksanakan kegiatan kerja di perusahaan. Sehingga dengan pernyataan tersebut perusahaan sangat membutuhkan loyalitas pegawai karena hal tersebut akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan serta kesuksesannya. Dalam penelitian yang ditulis (Purba, 2015) menjelaskan bahwa yang menyebabkan seorang pegawai menjadi loyal disebabkan oleh banyak faktor, seperti termasuk gaji, lingkungan kerja, efektivitas berkomunikasi, bermotivasi tinggi, lingkungan dari tempat kerja, jenjang karir, pendidikan, pelatihan, keterlibatan praktik kerja, praktik yang aman, kesehatan, kemudian termasuk hubungan antar karyawan.

Seperti dijelaskan sebelumnya, dalam menyebabkan pegawai menjadi loyalitas diantaranya termasuk kompensasi, motivasi kerja yang diberikan perusahaan, serta lingkungan kerja. Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk

pembayaran yang diberikan kepada pegawai baik berupa hadiah atas pekerjaannya (Mulyah, 2020). Sehingga kompensasi dijelaskan sebagai pendapatan tidak langsung maupun dengan langsung atas usaha yang diperoleh dari perusahaan yang dapat berbentuk uang, barang, dan lainnya. Dan kompensasi merupakan bagian yang tidak bisa terpisahkan dalam hubungan kepegawaian. Pentingnya kompensasi bagi pegawai akan berkaca pada pengakuan, strata, serta pemenuhan kebutuhan karyawan, sehingga semakin baik posisi mempengaruhi kompensasi yang diperoleh pegawai (Rasyid & Tanjung, 2020). Selain kompensasi yang menjadi bagian penting untuk pegawai, terdapat juga faktor motivasi yang menyebabkan pegawai menjadi loyal terhadap perusahaan.

Motivasi kerja secara umum yaitu sebagai bentuk dorongan dari dalam maupun luar kepribadian seseorang untuk memperoleh tujuan. Begitu juga dengan pendapat George and Jones menjelaskan bahwa kepribadian seseorang yang kuat akan menentukan tindakan mereka kepada organisasi dan akan menghasilkan suatu pergerakan, usaha, serta tekad kuat dalam mencapai tujuan. Pengaruh pemberian motivasi mengarahkan pada prinsip keuletan, kesabaran dan perjuangan individu dalam berkinerja untuk memperoleh bonus yang dijanjikan, oleh sebab itu, sangat penting untuk memberikan motivasi pegawai. Pegawai – pegawai yang bermotivasi akan meluangkan waktunya dalam mengerjakan suatu tugas demi mencapai tujuan. Hal tersebut senada dengan pendapat dalam penelitian (Oktavianda, 2018), bahwa tujuan pemberian motivasi kepada pegawai ialah untuk kestabilan pegawai dan mempertahankan loyalitas pegawai kepada perusahaannya.

Selain faktor kompensasi dan motivasi yang dapat menyebabkan pegawai menjadi loyal, terdapat juga langkah potensial menumbuhkan loyalitas kerja karyawan ialah dengan memperbaiki lingkungan tempat kerja pegawai yang sesuai. Loyalitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena secara tersirat apabila lingkungan kerja perusahaan baik, maka tak dipungkiri pegawai-pegawai itu akan lebih nyaman dan menyenangkan dalam

menyelesaikan pekerjaan serta menghasilkan tingkat loyalitas kerja karyawan yang makin meningkat. Dalam sebuah studi yang dijalani oleh (I. W. S. Putra & Sriathi, 2018) menghasilkan bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Inna Bali Heritage Hotel.

Adapun demikian dapat diketahui jika lingkungan kerja seseorang sesuai dengan kebutuhannya, akan berdampak pada peningkatan loyalitas kerja. Begitupula dengan penelitian yang telah dilakukan (Larastrini & Adnyani, 2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja pegawai. Seluruh yang mempengaruhi karakter, sikap, dan kepribadian, berdasarkan elemen yang terdapat disekitar karyawan menyangkut tugas yang diberikan merupakan bagian dari lingkungan kerja (Haedar, Saharuddin, & H., 2016). Dengan kondisi yang kurang berkenan akan mengakibatkan potensi karyawan menjadi stress, tidak fit, sehingga akan berakibat pada produktivitas kerjanya.

Dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa variabel-variabel yang saya gunakan 90% menyatakan bahwa berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Pada hasil penelitian terdahulu terdapat variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh negative tidak signifikan terhadap loyalitas kerja, serta adanya perbedaan dalam penggunaan metodologi penelitian seperti halnya penentuan sampel, alat uji *statistic*, hingga kondisi yang terjadi saat meneliti. Dengan adanya perbedaan tersebut sehingga dalam penelitian ini terjadi kesenjangan (gap) atas penelitian terdahulu. Oleh hal itu, penelitian ini akan lebih menarik dalam diteliti lebih lanjut karena adanya perbedaan dibandingkan hasil penelitian sebelumnya.

DKI Jakarta adalah Ibu Kota Republik Indonesia dan merupakan provinsi yang menjadi central bisnis dan pemerintahan. Berdasarkan portal *statistic* sektoral provinsi DKI Jakarta serta hasil dari sensus penduduk 2020 provinsi ini memiliki jumlah penduduk yang berjumlah 10,56 juta penduduk. Sehingga pada tahun 2019 DKI Jakarta menjadi provinsi terpadat dengan angka 15.900

**Ilham Kurnia, 2021**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA GENERASI MILENIAL DI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

jiwa/km<sup>2</sup>. DKI Jakarta secara administratif terbagi menjadi lima kota administratif dan satu wilayah administrasi khusus, diantaranya Jakarta Pusat, Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Jakarta Utara, Jakarta Barat dan Kepulauan Seribu (Badan Pusat Statistik DKI Jakarta). Dalam data statistik terbaru diketahui jumlah perusahaan, lowongan pekerjaan terdaftar serta pekerja yang terdapat di Provinsi DKI Jakarta.

Tabel 1. Jumlah Perusahaan, Lowongan Pekerjaan dan Pekerja (Data Terbaru)

| Kabupaten / Kota     | Jumlah Perusahaan | Lowongan Pekerjaan Terdaftar |             |             | Jumlah yang bekerja |
|----------------------|-------------------|------------------------------|-------------|-------------|---------------------|
|                      |                   | Laki-laki                    | Perempuan   | Jumlah      |                     |
| Kepulauan Seribu     | 1                 | -                            | -           | -           | 9985                |
| Jakarta Selatan      | 181               | 1536                         | 1471        | 3007        | 1011605             |
| Jakarta Timur        | 476               | 1663                         | 883         | 2546        | 1257752             |
| Jakarta Pusat        | 145               | 1985                         | 1228        | 3213        | 409589              |
| <b>Jakarta Barat</b> | <b>750</b>        | <b>1936</b>                  | <b>1440</b> | <b>3376</b> | <b>1148244</b>      |
| Jakarta Utara        | 565               | 1105                         | 1384        | 2489        | 822076              |

*Sumber : BPS Provinsi DKI Jakarta (Data Diolah)*

Dalam tabel 1 di atas, diketahui bahwa kota administrasi Jakarta Barat merupakan kota terbanyak dengan jumlah perusahaan terbanyak, yang ada di provinsi DKI Jakarta dengan jumlah 750 Perusahaan pada tahun 2018. Dengan jumlah 750 perusahaan yang ada, maka dapat berdampak pada banyaknya jumlah lowongan pekerjaan. Pada tabel tersebut, ditahun 2020 jumlah lowongan kerja terdaftar di Jakarta Barat berjumlah 3376 dengan perbandingan 1936 untuk laki-laki dan 1440 untuk perempuan. Dengan jumlah sebanyak 3376, kota Jakarta Barat menjadi yang terbanyak di DKI Jakarta. Serta dapat diketahui jumlah penduduk yang bekerja dengan berdasarkan lapangan pekerjaan utama dalam sektor pertanian, industri pengolahan, serta jasa, Jakarta barat terbanyak ke-2 dengan jumlah 1.148.244. Adapun dalam jumlah

Ilham Kurnia, 2021

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA GENERASI MILENIAL DI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

penduduk di Kota Administrasi Jakarta Barat sebanyak 2.434.511 jiwa terbanyak ke-2 setelah Kota Administrasi Jakarta Timur.

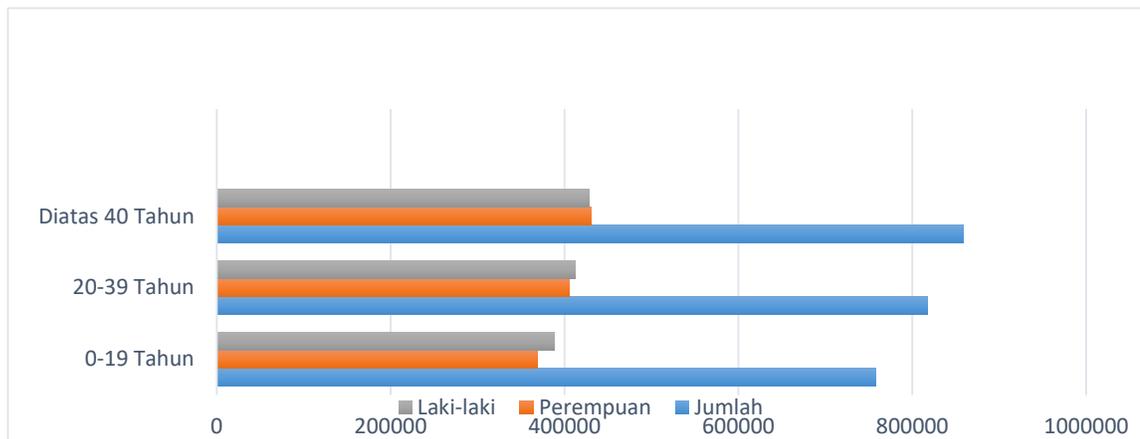
Dengan jumlah penduduk sebanyak 2.434.511 jiwa, Jakarta Barat terdiri dari 8 kecamatan yang tersebar. Dalam data statistik diketahui jumlah penduduk yang tersebar di 8 kecamatan tersebut. Berikut tabel jumlah penduduk berdasarkan Kecamatan dan Jenis Kelamin pada tahun 2020 di Kota Administrasi Jakarta Barat.

Tabel 2. Jumlah Penduduk Kota Jakarta Barat, Berdasarkan Kecamatan dan Jenis Kelamin (2020)

| Kecamatan            | Penduduk         |                  |                  |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|
|                      | Laki-laki        | Perempuan        | Jumlah           |
| Kembangan            | 145.672          | 143.096          | 288.768          |
| Kebon Jeruk          | 171.433          | 170.505          | 341.938          |
| Palmerah             | 109.905          | 107.405          | 217.310          |
| Grogol               | 113.672          | 114.997          | 228.669          |
| Petamburan           |                  |                  |                  |
| Tambora              | 130.913          | 125.147          | 256.060          |
| Taman Sari           | 59.800           | 59.709           | 119.509          |
| Cengkareng           | 279.857          | 271.825          | 551.682          |
| Kalideres            | 218.183          | 212.392          | 430.575          |
| <b>Jakarta Barat</b> | <b>1.229.435</b> | <b>1.205.076</b> | <b>2.434.511</b> |

*Sumber : Badan Pusat Statistik, Hasil SP 2020.*

Setelah diketahui tabel 2 di atas yang berdasarkan kecamatan, dapat diketahui juga jumlah penduduk di kota Jakarta Barat berdasarkan kelompok umur yang ada. Berikut data jumlah penduduk kota Administrasi Jakarta Barat berdasarkan kelompok umur pada tahun 2020.



*Sumber : Badan Pusat Statistik, Hasil SP 2020. (Data Diolah)*

**Gambar 2.** Jumlah Penduduk Jakarta Barat Berdasarkan Kelompok Umur

Pada grafik gambar 2 tersebut diketahui jumlah penduduk dengan kelompok umur 0-19 tahun berjumlah 757.982 jiwa, dan kelompok umur 20-39 tahun berjumlah 818.188 jiwa serta jumlah penduduk yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 858.341 jiwa. Sehingga dari grafik tersebut diketahui bahwa jumlah generasi milenial di Jakarta Barat sebanyak 818.188 jiwa.

Dengan permasalahan generasi milenial yang cenderung memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap perusahaan, dan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan loyalitas kerja serta kota administrasi Jakarta barat yang merupakan kota dengan jumlah perusahaan terbanyak dan salah satu pusat industri di DKI Jakarta, sehingga penulis ingin membuat suatu penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA GENERASI MILENIAL DI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berikut merupakan perumusan masalah penelitian ini ;

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja generasi milenial di Kota Administrasi Jakarta Barat ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja generasi milenial di Kota Administrasi Jakarta Barat ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja generasi milenial di Kota Administrasi Jakarta Barat ?

## 1.3. Tujuan Penulisan

Adapun dalam penelitian ini, terdapat tujuan yang diinginkan penulis, diantaranya yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada loyalitas kerja generasi milenial di Kota Administrasi Jakarta Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada loyalitas kerja generasi milenial di Kota Administrasi Jakarta Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada loyalitas kerja generasi milenial di Kota Administrasi Jakarta Barat

## 1.4. Manfaat Penulisan

Dengan penelitian ini, diharapkan adanya manfaat teoritis dan praktis setelah melakukan penelitian ini. Adapun yang diharapkan diantaranya yaitu :

### 1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Semoga penulisan ini bermanfaat untuk penulis sebagai informasi atau referensi penulisan selanjutnya, dan dapat memperdalam ilmunya tentang MSDM.
2. Untuk UPN Veteran Jakarta, penulisan ini diharapkan dapat menambah melengkapi dan menambah temuan-temuan tentang

manajemen *sumber daya manusia* sehingga dapat dijadikan acuan atau referensi untuk kepentingan dalam bidang manajemen.

3. Penelitian ini diharapkan dapat membantu, terkhusus dalam segi pemikiran, serta penambahan keilmuan mengenai kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja.
4. Teruntuk penulis, penelitian ini dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan terutama mengenai permasalahan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja generasi milenial di Kota Administrasi Jakarta Barat.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

Semoga penulisan ini menjadi pandangan untuk pimpinan organisasi khususnya perusahaan yang terdapat SDM-nya berdomisili di Kota Administrasi Jakarta Barat dalam upaya mempertahankan serta meningkatkan loyalitas kerja generasi milenial.