

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi ketenaga-kerjaan di Indonesia saat ini menunjukkan dinamika yang kompleks seiring dengan perubahan pembangunan ekonomi dan kemajuan teknologi. Perubahan tersebut tidak hanya memengaruhi pola kerja dan jenis pekerjaan, tetapi juga menuntut peningkatan kualitas tenaga kerja agar mampu bersaing secara global. Menurut Nuraeni & Gunawan (2023), struktur tenaga kerja di Indonesia telah mengalami pergeseran signifikan, khususnya pada sektor industri, di mana faktor seperti pendidikan, penguasaan teknologi, serta kemampuan beradaptasi menjadi elemen penting dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan ekonomi bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi pasar kerja yang semakin kompetitif.

Secara umum, Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2024), kondisi ketenaga-kerjaan di Indonesia dapat digambarkan melalui indikator jumlah penduduk yang bekerja, angkatan kerja, serta tingkat pengangguran terbuka. sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.:

Tabel 1. 1 Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja (juta orang)	Jumlah Penduduk Bekerja (juta orang)	Jumlah Pengangguran (juta orang)	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)
2022	143,72	135,61	8,11	5,86
2023	146,62	138,63	7,99	5,32
2024	149,38	142,18	8,17	4,91

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia 2022, 2023, dan 2024.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, jumlah angkatan kerja tercatat sebesar 143,72 juta orang, kemudian meningkat menjadi 146,62 juta orang pada tahun 2023, dan kembali naik menjadi 149,38 juta

orang pada tahun 2024. Artinya, dalam kurun waktu dua tahun terakhir, terdapat peningkatan sekitar 5,66 juta orang atau setara dengan 3,94 persen.

Sementara itu, jumlah penduduk yang bekerja juga menunjukkan tren serupa, di mana pada tahun 2022 sebanyak 135,61 juta orang, kemudian naik menjadi 138,63 juta orang pada tahun 2023, dan meningkat lagi menjadi 142,18 juta orang pada tahun 2024. Namun, meskipun jumlah penduduk bekerja mengalami kenaikan, tingkat pengangguran terbuka (TPT) masih menunjukkan angka yang perlu menjadi perhatian. Pada tahun 2022, TPT tercatat sebesar 5,86 persen, menurun menjadi 5,32 persen pada tahun 2023, dan kembali turun tipis menjadi 4,91 persen pada tahun 2024, menunjukkan penurunan sebesar 0,95 persen dalam tiga tahun terakhir. Jumlah tersebut termasuk tinggi sehingga memerlukan perhatian serius oleh pemerintah, agar pertumbuhan ekonomi dapat sejalan dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Kondisi tersebut tidak hanya terjadi di tingkat nasional, tetapi juga terlihat pada wilayah perkotaan besar seperti Jakarta Utara, yang merupakan salah satu kawasan industri dan perdagangan utama di Provinsi DKI Jakarta, wilayah ini memiliki jumlah penduduk yang cukup besar dengan tingkat partisipasi angkatan kerja yang tinggi, seperti terlihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2 Keadaan Ketenaga-kerjaan di Jakarta Utara Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja (orang)	Jumlah Penduduk Bekerja (orang)	Jumlah Pengangguran (orang)	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)
2022	928.500	881.200	47.300	5,09
2023	940.800	897.400	43.400	4,61
2024	950.000	905.000	45.000	4,73

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Utara pada tahun 2022-2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa jumlah angkatan kerja di Kota Jakarta Utara dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi, meskipun secara umum menunjukkan tren peningkatan. Pada tahun 2022, jumlah angkatan kerja tercatat sebanyak 928.500 orang, kemudian meningkat pada tahun 2023 menjadi 940.800 orang, dan kembali naik pada tahun 2024 mencapai sekitar

950.000 orang. Dari sisi penduduk yang bekerja, data menunjukkan peningkatan yang konsisten setiap tahun, yakni dari 881.200 orang pada 2022 menjadi 905.000 orang pada 2024. Hal ini menandakan bahwa pasar tenaga kerja di Jakarta Utara cukup aktif dan mampu menyerap tenaga kerja baru meskipun dengan persaingan yang tinggi. Namun, angka pengangguran juga sempat berfluktuasi, di mana pada tahun 2024 tercatat sebesar 45.000 orang atau setara dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,73 persen, sedikit meningkat dibandingkan tahun 2023 yang berada di angka 4,61 persen dan pada tahun 2022 berada di angka 5,09 persen.

Fenomena turnover di Jakarta Utara dapat diamati dari beberapa kasus nyata yang terjadi pada perusahaan manufaktur berskala menengah. Berdasarkan laporan dari serikat pekerja dan pemberitaan media selama tahun 2022, terdapat sejumlah perusahaan yang mengalami tingkat perputaran karyawan cukup tinggi akibat pensiun, relokasi, maupun kebijakan efisiensi. Beberapa contoh kasus tersebut dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1. 3 Turnover pada Perusahaan di Jakarta Utara

Nama Perusahaan	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
PT. Sentra Duta Sakti	2022	120	47	21
Prima FreshMart	2022	50	8	4

Sumber: Jurnal Adminitrasi Bisnis 2024 dan Team Leader Prima FreshMart.

Persentase turnover karyawan yang dianggap berada pada kategori normal umumnya berada pada kisaran 5-10%, sedangkan perusahaan yang memiliki tingkat turnover lebih dari 10% dapat dikategorikan memiliki tingkat turnover yang relatif tinggi (Putra & Mujiati, 2019). Berdasarkan data pada Tabel 1.3, tingkat turnover karyawan pada beberapa perusahaan di Jakarta Utara juga menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan. Pada tahun 2022, PT Sentra Duta Sakti memiliki total 120 karyawan, dengan 47 karyawan masuk dan 21 karyawan keluar, sehingga menghasilkan tingkat turnover sebesar 17,5%, yang menunjukkan tingkat turnover yang tinggi. Sementara itu, Prima FreshMart tercatat memiliki 50 karyawan dengan 8 karyawan masuk dan 4 karyawan keluar, sehingga menghasilkan tingkat turnover sebesar 8%, yang masih berada dalam batas normal.

Perbedaan angka ini menunjukkan bahwa tingkat turnover di PT Sentra Duta Sakti hampir dua kali lebih tinggi dibandingkan dengan Prima FreshMart. Tingginya tingkat turnover di PT Sentra Duta Sakti dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti beban kerja yang tinggi, sistem kompensasi yang kurang kompetitif, atau kurangnya kepuasan kerja di lingkungan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Sutthibutr et al., (2024) karyawan yang mengalami ketidakpuasan. Sebaliknya, rendahnya turnover di Prima FreshMart mencerminkan stabilitas dan loyalitas karyawan yang lebih baik, sedangkan turnover tinggi menunjukkan rendahnya komitmen terhadap organisasi.

Kondisi tersebut juga mencerminkan bahwa adanya turnover erat kaitannya dengan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut Rahayuni (2020) menjelaskan bahwa loyalitas terbentuk melalui proses dan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi sikap perilaku karyawan di lingkungan kerja. Sedangkan menurut Mayningtiyas et al (2024) menjelaskan bahwa tingkat loyalitas dapat berkurang apabila kebutuhan dasar seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi tidak terpenuhi secara optimal, karena kondisi tersebut menimbulkan perasaan kurang dihargai di kalangan karyawan.

Loyalitas tersebut tidak terlepas dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, menurut Bunawan et al (2021) kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional dari individu maupun kelompok karyawan ketika mereka merasa pekerjaannya memberikan rasa menyenangkan serta menumbuhkan rasa suka terhadap apa yang dikerjakan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting juga yang dapat mendorong perilaku karyawan dalam mencapai tujuan. Menurut Shofwani & Hariyadi (2019) berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan dan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang, yang mampu menggerakkan serta memberi energi sehingga perilaku individu dapat terarah untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di lingkungan pekerjaan.

Tidak hanya Motivasi kerja saja yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja ada faktor lain yaitu kompensasi yang menjadi unsur penting karena

mencerminkan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Menurut Fahraini & Syarif (2022) kompensasi adalah bentuk imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang didapatkan oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting yaitu lingkungan kerja. Penelitian oleh Larastrini & Adnyani (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Maka kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan stres, menurunkan produktivitas, bahkan berpotensi menurunkan loyalitas terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif dalam perspektif Islam tidak hanya menekankan kondisi fisik, tetapi juga aspek spiritual dan psikologis yang membuat individu merasa nyaman dan tenang dalam menjalankan tugasnya. Ketentraman lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas serta menumbuhkan perilaku etis karyawan, karena ketenangan menjadi faktor penting dalam menjaga fokus dan integritas pekerja. Hal ini dijelaskan pada Al-Quran surat An-Nahl 16:80 sebagai berikut,

وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِنْ بُيُوتِكُمْ سَكَنًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنْ جُلُودِ الْأَنْعَامِ بُيُوتًا
تَسْتَخِفُّونَهَا يَوْمَ ظَعْنِكُمْ وَيَوْمَ إِقَامَتِكُمْ وَمِنْ أَصْوَابِهَا وَأَوْبَارِهَا وَأَشْعَارِهَا أَثَاثًا
وَمَتَاعًا إِلَىٰ حِينٍ

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.”

Tafsir Imam Al-Ghazali menjelaskan bahwa ayat tersebut menegaskan ketenangan (sakan) sebagai nikmat Allah SWT yang tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga spiritual dan psikologis. Lingkungan yang tenang dan tertata, menurut Al-Ghazali, membantu menjaga kejernihan niat serta kualitas amal, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara fokus, ikhlas, dan bertanggung jawab. Oleh

karena itu, makna sakan pada ayat ini dapat dipahami sebagai prinsip terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan bernilai ibadah (Al-Ghazali, Iḥyā' 'Ulūm ad-Dīn).

Melihat pentingnya motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam membentuk loyalitas dan kepuasan karyawan, penelitian ini menjadi relevan, khususnya di Jakarta Utara yang memiliki dinamika ketenagakerjaan tinggi. Namun, penelitian sebelumnya masih terbatas pada sektor tertentu dan belum mencakup seluruh karyawan dengan tingkat turnover yang beragam. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya hanya menguji satu atau dua variabel seperti motivasi, kompensasi, atau lingkungan kerja secara terpisah, sehingga belum ada studi yang menganalisis ketiga variabel tersebut secara simultan dalam satu model komprehensif. Mayoritas studi juga menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, tetapi hanya pada sebagian variabel, dan belum ada penelitian yang menguji peran kepuasan kerja sebagai mediator dari ketiga variabel secara bersamaan. Berdasarkan alasan tersebut, penulis memilih judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi” karena topik ini dinilai relevan dengan fenomena ketenagakerjaan saat ini di Jakarta Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi Kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan di Wilayah Jakarta Utara. Berdasarkan tujuan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja?
5. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja?

6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja?
7. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan?
8. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh hubungan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan?
9. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh hubungan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan?
10. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh hubungan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan?
11. Bagaimana perspektif islam mengenai motivasi Kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan pada Karyawan di Wilayah Jakarta Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi.
11. Untuk mengetahui dan menganalisis perspektif islam mengenai motivasi Kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan pada Karyawan di Wilayah Jakarta Utara?

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yang mencakup dua aspek:

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik sejenis dengan konteks atau variabel yang berbeda.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait sistem kompensasi, peningkatan motivasi kerja, dan perbaikan lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan.