

**PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI (COMPENSATION
SATISFACTION) TERHADAP LOYALITAS PEKERJA
STUDI KASUS: INDUSTRI TEKSTIL DAERAH CIMAHI** †



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:
Abdillah Ronggo Asmoro
6032001230

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024

**THE IMPACT OF COMPENSATION SATISFACTION ON
WORKERS LOYALTY
A CASE STUDY: TEXTILE INDUSTRY IN CIMAHU AREA** †



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By
Abdillah Ronggo Asmoro
6032001230

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by National Accreditation Agency
Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI (COMPENSATION
SATISFACTION) TERHADAP LOYALITAS PEKERJA
STUDI KASUS: INDUSTRI TEKSTIL DAERAH CIMAHI**

Oleh:

Abdillah Ronggo Asmoro
6032001230

Bandung, Agustus 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Katlea Fitriani, ST., MSM., CIPM.

Pembimbing Skripsi,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Abdillah Ronggo Asmoro
Tempat, tanggal lahir : Jember, 25 Agustus 1998
NPM : 6032001230
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI (COMPENSATION
SATISFACTION) TERHADAP LOYALITAS PEKERJA
STUDI KASUS: INDUSTRI TEKSTIL DAERAH CIMAHI

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 14 Agustus 2024

Pembuat pernyataan : Abdillah Ronggo
Asmoro



(Abdillah Ronggo Asmoro)

ABSTRAK

Cimahi, sebuah kota di Jawa Barat, memiliki ekonomi yang didominasi oleh industri manufaktur, menyumbang sekitar 45% dari ekonomi kota. Pada tahun 2022, sektor ini menyerap 82.902 tenaga kerja, dengan 19.169 orang di sektor tekstil dan pakaian jadi. Namun, perkembangan industri ini tidak sesuai harapan pemerintah, karena banyak perusahaan tekstil Indonesia mengalami kontraksi signifikan, seperti PT Pan Brothers Tbk dan PT Sri Rejeki Isman Tbk, yang mengalami kerugian besar. PT Sri Rejeki Isman Tbk bahkan menghadapi ancaman delisting akibat kerugian besar dan harga saham yang sangat rendah.

Untuk menarik investor dan mempercepat pertumbuhan ekonomi, pemerintah meluncurkan regulasi yang menguntungkan investor melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-undang ini mengubah cara perusahaan memandang pekerja, dari biaya tetap (fixed cost) menjadi biaya variabel (variable cost), memberikan ruang bagi perusahaan untuk mengurangi biaya produksi. Namun, penerapan undang-undang ini memicu ketegangan antara perusahaan dan buruh. Buruh merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan tidak ada jaminan pekerjaan yang tetap, sehingga mereka melihat bahwa keuntungan hanya dinikmati oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kepuasan kompensasi terhadap loyalitas pekerja di industri tekstil Cimahi. Tujuan utamanya adalah mengukur pengaruh kepuasan kompensasi terhadap loyalitas pekerja, mengetahui tingkat kepuasan kompensasi, dan tingkat loyalitas pekerja di industri tekstil Cimahi. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat antara kepuasan kompensasi dan loyalitas, dengan teknik convenience sampling untuk memilih sampel sebanyak 122 dari 5.142 pekerja di Cimahi. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan variabel kepuasan kompensasi (X) dan loyalitas (Y).

Koefisien regresi sebesar 0.756 ($p < 0.05$) mengindikasikan adanya pengaruh positif yang signifikan secara statistik dari kepuasan kompensasi terhadap loyalitas pekerja.

ABSTRACT

Cimahi is a city in West Java with an economy largely supported by the manufacturing industry, which contributes approximately 45% to the city's economic output. In 2022, this sector successfully absorbed 82,902 workers, with the majority employed in the textile and apparel sector, accounting for 19,169 workers. However, the development of this industry has not aligned with governmental expectations, as numerous Indonesian textile companies have faced significant contractions. Notable examples include PT Pan Brothers Tbk and PT Sri Rejeki Isman Tbk, both of which have incurred substantial losses. PT Sri Rejeki Isman Tbk is particularly affected, facing delisting threats due to massive financial losses and significantly depreciated stock prices.

To attract investors and accelerate economic growth, the government has introduced favorable regulations through the Omnibus Law. This law redefines the perception of workers from fixed costs to variable costs, providing companies with the flexibility to reduce production expenses. Nevertheless, the implementation of this law has generated tensions between companies and workers. Workers perceive that the compensation they receive is inadequate to meet their living needs and that there is no job security, leading to the belief that the benefits are predominantly enjoyed by the companies.

This study aims to investigate the impact of compensation satisfaction on worker loyalty within the textile industry in Cimahi. The primary objectives are to measure the influence of compensation satisfaction on worker loyalty, assess the level of compensation satisfaction, and determine the level of worker loyalty within Cimahi's textile industry. The methodology employed is a causality approach to examine the cause-and-effect relationship between compensation satisfaction and loyalty. Convenience sampling was utilized to select a sample of 122 workers from a total population of 5.142 in Cimahi. The analysis was conducted using simple linear regression, with compensation satisfaction (X) and loyalty (Y) as the variables.

The regression coefficient of 0.756 ($p < 0.05$) suggests a significant positive influence of compensation satisfaction on employee loyalty.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Loyalitas Pekerja: Studi Kasus Industri Tekstil Daerah Cimahi" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan.

Penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Keluarga Peneliti terutama pada orang tua Bp. Asmoro Lelono dan Ibu Rini Nur Intani yang sudah memberikan dukungan secara material dan moril. Kepada adik-adik peneliti yang terkasih Aliifah Rahmatunnisa Asmoro dan Riffat Dhiaurrahman Asmoro yang sudah memberikan semangat selama perkuliahan ini.
2. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM., yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi, yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Ivan Prasetya, SE., MSM., M.Eng selaku dosen wali, yang telah memberikan bimbingan dan nasihat selama masa perkuliahan.
5. Ibu Isnaini dan Bapak Samsul Arifin selaku paman dan bibi peneliti yang telah menjaga dan merawat peneliti selama mengemban pendidikan di universitas.
6. Ibu Mety Herawaty selaku saudara peneliti yang telah memberikan informasi mengenai objek penelitian.
7. Teman-teman main peneliti, Yuda, Angel, Luis, Cath yang telah meluangkan waktunya yang hampir setiap minggu untuk main.
8. Rekan-rekan Divisi Healing Candra, Chris, Jojo, Khaka, Nadya, Najla, Regi, Reiski, Syakhrul yang memberikan canda tawa selama berkuliah.
9. Ucapan terima kasih kepada Jojo, Algy, & Retta selaku teman seperjuangan skripsi.
10. Dosen-dosen Prodi Manajemen yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan 2020 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dan penyempurnaan di masa mendatang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Bandung, Juli 2024

Penulis

Abdillah Ronggo Asmoro

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Kerangka Pemikiran	5
BAB 2	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Loyalitas	7
2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan.....	7
2.1.2 Indikator Loyalitas Karyawan	8
2.1.3 Aspek-Aspek Loyalitas.....	9
2.1.4 Faktor-Faktor Loyalitas Kerja Karyawan.....	10
2.1.5 Indikator Loyalitas kerja.....	10
2.2 Kepuasan Kompensasi	11
2.2.1 Pengertian Kompensasi	11
2.2.2 Kepuasan Kompensasi.....	12
2.2.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi	13
2.2.4 Indikator Kompensasi.....	14
2.3 Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap loyalitas	15
BAB 3	19
METODE DAN OBJEK PENELITIAN	19

3.1 Metode Penelitian.....	19
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data	19
3.1.2 Sample	20
3.1.3 Variabel Penelitian	20
3.1.4 Operasionalisasi Variabel.....	21
3.1.5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	24
3.1.5.1 Uji Validitas	24
3.1.5.2 Uji Reliabilitas	24
3.1.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	26
3.1.6.1 Analisis Deskriptif	27
3.1.6.2 Uji Regresi Linear.....	28
3.1.6.2.1 Uji Asumsi Klasik	29
3.1.6.2.1.1 Uji Normalitas	30
3.1.6.2.1.2 Uji Linieritas.....	30
3.1.6.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas	31
3.1.6.3 Uji t	32
3.2 Objek Penelitian	32
3.2.1 Demografi Cimahi	32
3.2.2 Visi dan Misi Cimahi.....	33
3.2.3 Profil Responden	34
BAB 4	40
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Analisis Tingkat Kepuasan Kompensasi Pada Industri Tekstil Cimahi	40
4.2 Analisis Tingkat Loyalitas Pada Industri Tekstil Cimahi.....	59
4.3 Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pada Industri Tekstil Cimahi	68
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.3.1.1 Uji Normalitas	68
4.3.1.2 Uji Linearitas.....	69
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas	69
4.3.2 Analisa Linear Regresi sederhana.....	70

BAB 5	73
KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	75
LAMPIRAN.....	78
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 2 Hasil Responden	82
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3. 1 Variabel, Dimensi, dan Indikator Kompensasi.....	21
Tabel 3. 2 Variabel, Dimensi, dan Indikator Loyalitas.....	23
Tabel 3. 3 Hasil Analisa Variabel Kompensasi	25
Tabel 3. 4 Hasil Analisa Variabel Loyalitas	25
Tabel 3. 5 Kategori Tanggapan Kuesioner Variabel Kompensasi.....	26
Tabel 3. 6 Kategori Tanggapan Kuesioner Variabel Loyalitas.....	26
Tabel 3. 7 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 3. 8 Profil Responden Berdasarkan.....	34
Tabel 3. 9 Profil Responden Berdasarkan.....	35
Tabel 3. 10 Profil Responden Berdasarkan.....	36
Tabel 3. 11 Profil Responden Berdasarkan.....	36
Tabel 3. 12 Profil Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan (Orang)	37
Tabel 3. 13 Profil Responden Berdasarkan Durasi Lama Bekerja	38
Tabel 3. 14 Profil Responden Berdasarkan Divisi Tempat Bekerja	39
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden untuk Indikator Level.....	40
Tabel 4. 2 Hasil Tanggapan Indikator Level Pertanyaan 1	41
Tabel 4. 3 Hasil Tanggapan Indikator Level Pertanyaan 2.....	42
Tabel 4. 4 Hasil Tanggapan Indikator Level Pertanyaan 3.....	42
Tabel 4. 5 Hasil Tanggapan Indikator Level Pertanyaan 4.....	43
Tabel 4. 6 Hasil Tanggapan Indikator Level Pertanyaan 5.....	43
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden untuk Indikator Level Benefits.....	44
Tabel 4. 8 Hasil Tanggapan Indikator Benefits Pertanyaan 6	45
Tabel 4. 9 Hasil Tanggapan Indikator Benefits Pertanyaan 7	46
Tabel 4. 10 Hasil Tanggapan Indikator Benefits Pertanyaan 8	46
Tabel 4. 11 Hasil Tanggapan Indikator Benefits Pertanyaan 9	47
Tabel 4. 12 Hasil Tanggapan Indikator Benefits Pertanyaan 10	48
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden untuk Indikator Level Structure/Administration	49
Tabel 4. 14 Hasil Tanggapan Indikator Structure/Administration Pertanyaan 11	50
Tabel 4. 15 Hasil Tanggapan Indikator Structure/Administration Pertanyaan 12.....	50
Tabel 4. 16 Hasil Tanggapan Indikator Structure/Administration Pertanyaan 13.....	51
Tabel 4. 17 Hasil Tanggapan Indikator Structure/Administration Pertanyaan 14.....	52
Tabel 4. 18 Hasil Tanggapan Indikator Structure/Administration Pertanyaan 15.....	53
Tabel 4. 19 Hasil Tanggapan Indikator Structure/Administration Pertanyaan 16.....	53
Tabel 4. 20 Hasil Tanggapan Indikator Structure/Administration Pertanyaan 17.....	54
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden untuk Indikator Raises.....	55
Tabel 4. 22 Hasil Tanggapan Indikator Raises Pertanyaan 18	56
Tabel 4. 23 Hasil Tanggapan Indikator Raises Pertanyaan 19	56

Tabel 4. 24 Hasil Tanggapan Indikator Raises Pertanyaan 20	57
Tabel 4. 25 Hasil Tanggapan Indikator Raises Pertanyaan 21	58
Tabel 4. 26 Hasil Tanggapan Indikator Raises Pertanyaan 22	58
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden untuk Indikator Internal Loyalty	59
Tabel 4. 28 Hasil Tanggapan Indikator Internal Loyalty Pertanyaan 23	60
Tabel 4. 29 Hasil Tanggapan Indikator Internal Loyalty Pertanyaan 24	61
Tabel 4. 30 Hasil Tanggapan Indikator Internal Loyalty Pertanyaan 25	61
Tabel 4. 31 Hasil Tanggapan Indikator Internal Loyalty Pertanyaan 26	62
Tabel 4. 32 Hasil Tanggapan Indikator Internal Loyalty Pertanyaan 27	63
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden untuk Indikator External Loyalty	63
Tabel 4. 34 Hasil Tanggapan Indikator External Loyalty Pertanyaan 28	64
Tabel 4. 35 Hasil Tanggapan Indikator External Loyalty Pertanyaan 29	65
Tabel 4. 36 Hasil Tanggapan Indikator External Loyalty Pertanyaan 30	66
Tabel 4. 37 Hasil Tanggapan Indikator External Loyalty Pertanyaan 31	66
Tabel 4. 38 Hasil Tanggapan Indikator External Loyalty Pertanyaan 32	67
Tabel 4. 39 Hasil Uji Normalitas One–Sample Komlogorov-Smirnov Test	68
Tabel 4. 40 Hasil Uji Linearitas	69
Tabel 4. 41 Grafik Scatter Plot Diagram Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4. 42 Hasil Linear Regresi Sederhana	70
Tabel 4. 43 Hasil Uji T Variabel Kepuasan Kompensasi Terhadap Loyalitas	71
Tabel 4. 44 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Kompensasi Terhadap Loyalitas	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Model Penelitian	6
-----------------------------------	---

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri tekstil di Cimahi memainkan peran krusial dalam perekonomian lokal dan nasional, terutama dalam penerimaan devisa dan penyerapan tenaga kerja. Sektor industri pengolahan, yang mencakup industri tekstil dan pakaian jadi, menyumbang sekitar 45,71% dari total devisa daerah (Badan Pusat Statistik, 2024). Pada tahun 2022, industri ini berhasil menyerap 82.902 tenaga kerja, dengan mayoritas pekerja berada di sektor tekstil dan pakaian jadi yang mempekerjakan 19.169 orang, serta industri kulit dengan 839 pekerja (Badan Pusat Statistik, 2024). Meskipun berkontribusi signifikan, industri tekstil di Cimahi menghadapi beberapa tantangan, termasuk banjir produk impor yang menguasai pasar lokal, upah yang tidak mencukupi bagi banyak pekerja, serta kurangnya peluang kerja yang stabil.

Secara demografis, Cimahi memiliki luas wilayah sekitar 42,43 km² dan populasi yang terus berkembang. Menurut sensus penduduk tahun 2020, populasi Cimahi mencapai 568.400 jiwa, dan diperkirakan meningkat menjadi 590.782 jiwa pada pertengahan tahun 2023, dengan komposisi 297.844 laki-laki dan 292.938 perempuan (Badan Pusat Statistik, 2024). Pertumbuhan industri pengolahan di Cimahi, termasuk tekstil, mencatat peningkatan yang konsisten dari tahun 2021 hingga 2023, menunjukkan keberhasilan sektor ini dalam meningkatkan kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi kota (Hidranto, 2024). Meskipun demikian, untuk menjaga keberlanjutan pertumbuhan ini, perlu diatasi tantangan-tantangan yang ada, termasuk peningkatan upah dan penciptaan peluang kerja yang lebih stabil bagi penduduk Cimahi.

Industri tekstil di Cimahi memiliki sejarah yang kaya dan beragam, dengan beberapa perusahaan terkemuka seperti PT Trisula Textile Industries Tbk, Hanna Collection, dan PT. Kahatex yang memainkan peran penting. PT Trisula Textile Industries Tbk fokus pada produksi seragam dan fashion berkualitas tinggi menggunakan teknologi modern dan jaringan distribusi yang luas. PT. Kahatex, yang didirikan pada tahun 1979, merupakan fasilitas tekstil terintegrasi vertikal dengan tiga lokasi produksi dan lebih dari 55.000 karyawan, serta mengekspor lebih dari 40% produknya ke lebih dari 80 negara dan

bekerja sama dengan merek-merek global seperti Adidas dan H&M. Meskipun menghadapi tantangan global seperti inflasi tinggi, industri tekstil di Cimahi terus berupaya mempertahankan pertumbuhan dan kualitas produk mereka, menunjukkan ketahanan dan daya saing yang signifikan.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik, industri tekstil dan pakaian di Indonesia berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Pada triwulan pertama 2024, sektor ini menyumbang 19,28% dari total pertumbuhan ekonomi nasional, meningkat dari 18,57% pada periode yang sama tahun 2023. Di Kota Cimahi, sektor garmen dan tekstil juga menunjukkan pertumbuhan positif sejak awal tahun 2021, terutama dalam hal produksi dan ekspor.

Namun, industri tekstil di Cimahi menghadapi beberapa tantangan yang mempengaruhi perusahaan dan pekerja. Pertama, banjir produk impor menjadi masalah serius, dengan produk tekstil impor mendominasi hingga 60% dari pasar lokal, khususnya pakaian jadi dan garmen (Arief, 2023). Kedua, banyak pekerja menerima upah di bawah upah minimum provinsi (UMP), yang menimbulkan masalah kesejahteraan bagi buruh (portaldetik.net, 2024). Ketiga, kurangnya peluang kerja juga menjadi tantangan, mempengaruhi stabilitas pekerjaan di sektor ini. Selain itu, dampak pandemi Covid-19 masih mempengaruhi pemulihan industri tekstil di Cimahi (Permana, 2021).

Secara keseluruhan, meskipun industri tekstil di Cimahi berperan penting dalam perekonomian lokal dan nasional, tantangan seperti dominasi produk impor, upah yang rendah, kurangnya peluang kerja, dan dampak pandemi perlu diatasi untuk memastikan pertumbuhan berkelanjutan dan kesejahteraan pekerja.

Wawancara dengan sejumlah buruh di industri pengolahan Cimahi mengungkap berbagai permasalahan yang mereka hadapi, terutama terkait ketidakpastian pekerjaan dan kompensasi. Banyak pekerja merasa tidak memiliki kejelasan mengenai masa depan pekerjaan mereka, yang menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam kehidupan mereka. Fluktuasi pendapatan bulanan yang signifikan menjadi masalah utama karena ketiadaan jaminan upah yang stabil. Rasa eksploitasi juga dirasakan oleh banyak pekerja, yang merasa bahwa perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan dan hak-hak mereka.

Situasi ini diperparah dengan dominasi pekerja kontrak, di mana banyak dari mereka tidak memiliki kontrak kerja yang berlangsung lebih dari tiga tahun dan peluang

untuk mendapatkan status pegawai tetap sangat minim. Ketidakadilan dalam hal upah ketika tidak masuk kerja juga menjadi isu penting, membuat para pekerja merasa rentan terhadap ketidakpastian ekonomi dan sosial. Generasi muda, khususnya, menjadi korban utama dari ketidakpastian pekerjaan dan kurangnya kesejahteraan, menghadapi hambatan besar dalam membangun karir di sektor industri. Oleh karena itu, diperlukan tindakan tegas dari pihak perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang memberikan kepastian pekerjaan dan pendapatan yang stabil, serta perlindungan yang lebih kuat terhadap hak-hak pekerja, termasuk meningkatkan peluang untuk mendapatkan status pegawai tetap guna memberikan stabilitas yang lebih besar bagi angkatan kerja masa depan.

Industri tekstil di Cimahi memegang peran penting dalam perekonomian lokal dan nasional, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan menghasilkan devisa. Meskipun kontribusinya signifikan, industri ini menghadapi sejumlah tantangan serius seperti dominasi produk impor, upah rendah, dan kurangnya peluang kerja yang stabil. Ketidakpastian pekerjaan dan fluktuasi pendapatan membuat kehidupan para pekerja tidak stabil dan rentan, terutama bagi generasi muda yang berusaha membangun karir di sektor ini. Termasuk kebijakan yang memastikan pekerjaan dan pendapatan yang stabil serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja, potensi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan pekerja di Cimahi dapat terganggu. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat menyebabkan penurunan daya saing industri, meningkatnya ketidakpuasan pekerja, dan akhirnya menghambat perkembangan ekonomi daerah secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kompensasi (*compensation satisfaction*) pekerja pada industri tekstil Cimahi?
2. Bagaimana tingkat loyalitas pekerja pada industri tekstil Cimahi?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi (*compensation satisfaction*) terhadap loyalitas pekerja pada industri tekstil Cimahi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis untuk melakukan penelitian di kawasan industri cimahi adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat kepuasan kompensasi (*compensation satisfaction*) pekerja pada industri tekstil Cimahi.
2. Mengetahui tingkat loyalitas pekerja pada industri tekstil Cimahi.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi (*compensation satisfaction*) terhadap loyalitas pekerja pada industri tekstil Cimahi

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini bagi perusahaan, peneliti, dan pihak ketiga.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi perusahaan tekstil di Cimahi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan. Dengan memahami hubungan antara kepuasan kompensasi dan loyalitas, perusahaan dapat merancang strategi retensi yang lebih efektif, mengurangi tingkat turnover dan biaya rekrutmen. Selain itu, dengan meningkatkan kepuasan kompensasi, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada keseluruhan kinerja perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan bagi peneliti dalam menambah literatur akademis mengenai hubungan antara kepuasan kompensasi dan loyalitas karyawan, khususnya dalam konteks industri tekstil di Cimahi. Peneliti juga mendapatkan pengalaman praktis yang berharga dalam melakukan riset empiris, mulai dari pengumpulan data hingga analisis dan interpretasi hasil. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan teori atau model baru yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

3. Bagi Pihak Ketiga

Bagi akademisi dan peneliti lainnya, penelitian ini dapat menjadi referensi penting untuk studi-studi selanjutnya yang berkaitan dengan topik serupa. Selain itu, bagi pemerintah atau asosiasi industri, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan atau regulasi yang mendukung peningkatan kesejahteraan karyawan di sektor tekstil. Perusahaan-perusahaan lain dalam industri yang sama juga dapat memanfaatkan panduan praktis dari penelitian ini untuk memahami pentingnya kepuasan kompensasi dalam membangun loyalitas karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Dessler (2010), kompensasi karyawan mencakup semua bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan di sebuah perusahaan. Hasibuan (2013) menggambarkan kompensasi sebagai segala pendapatan berupa uang atau barang yang diterima langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Definisi ini menyatakan bahwa kompensasi mencakup penggajian yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari kontribusi mereka terhadap perusahaan, dalam berbagai bentuk.

Berdasarkan pandangan Sjafri (2009), hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan sangat erat. Sjafri menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap stabil. Tingkat kepuasan yang lebih tinggi ini diyakini juga akan meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Pandangan ini sejalan dengan Simamora (2004) yang mengemukakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem penggajian yang responsif terhadap kondisi perusahaan dan mampu meningkatkan motivasi karyawan. Simamora menekankan bahwa kompensasi yang efektif tidak hanya memberikan imbalan yang sesuai dengan situasi perusahaan, tetapi juga mampu membangkitkan semangat dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, kepuasan terhadap kompensasi tidak hanya berdampak positif pada motivasi kerja, tetapi juga pada kinerja keseluruhan karyawan.

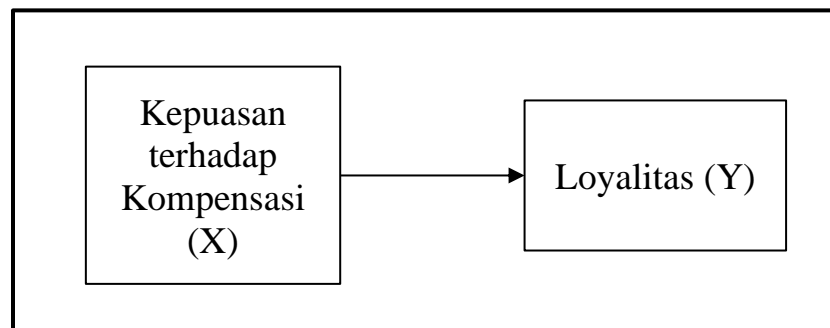
Menurut Chaerudin, dkk. (2020), loyalitas juga dapat diartikan sebagai kesiapan seseorang untuk patuh, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan kesadaran dan

tanggung jawab. Menurut Siswanto (2002), loyalitas melibatkan kesediaan dan tekad untuk menjalankan tugas serta patuh terhadap berbagai aturan dengan kesadaran penuh dan kesiapan untuk bertanggung jawab atas tindakan tersebut. Loyalitas atau kesetiaan merupakan konsep yang kompleks, mencakup kedekatan emosional dan komitmen yang jelas dalam hubungan, baik itu antara individu maupun organisasi (Mehta et al., 2010).

Penelitian oleh Onsardi pada tahun 2018 dengan judul "Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu" menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di universitas swasta di Kota Bengkulu tergolong rendah (Onsardi, 2018). Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi, pemberdayaan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, kompensasi dan pemberdayaan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap pemberdayaan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi dan pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap Universitas Swasta di Kota Bengkulu.

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat diambil model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1 1
Model Penelitian



Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan pembahasan diatas penulis merumuskan hipotesis:

Kepuasan kompensasi (Compensation Satisfaction) Berpengaruh Positif terhadap Loyalitas Pekerja pada Industri Tekstil Cimahi.