

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu modal dasar dalam menjalankan sebuah perusahaan/bisnis adalah bagaimana cara kita mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu kegiatan agar bisa menunjukkan hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memang membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi. Tidak mudah menjaga keseimbangan dalam hubungan timbal balik. Perusahaan harus mampu memimpin karyawannya sedemikian rupa sehingga karyawan memiliki kualitas, kompetensi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk membantu terwujudnya perusahaan secara efektif dan efisien.

Fokus perusahaan tidak hanya pada peningkatan kualitas dan penempatan suatu individu, faktor yang paling berkontribusi dalam pencapaian tujuan adalah loyalitas kerja karyawan yang tinggi. Loyalitas kerja menjadi hal yang penting jika karyawan mau meyalurkan ide dan gagasan untuk pengembangan perusahaan lebih lanjut. Loyalitas kerja dapat diartikan kesetiaan karyawan, yaitu ketika karyawan memiliki kepercayaan untuk menyalurkan seluruh potensinya untuk memajukan perusahaan.

Beberapa faktor penentu loyalitas karyawan dalam perusahaan yaitu perputaran karyawan yang memiliki pengaruh besar pada kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan dengan perputaran karyawan yang tinggi memiliki tantangan khusus untuk pengembangan SDM karena timbul masalah yang tidak dapat diperkirakan. Upaya pengembangan harus mempersiapkan pengganti ketika karyawan keluar dari perusahaan, pergantian karyawan memiliki dampak positif bagi perusahaan, namun ada pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu untuk melatih karyawan baru.

Loyalitas kerja yang meningkat dapat disebabkan oleh faktor-faktor tertentu, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu penentu dalam meningkatnya loyalitas karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang menjamin karyawan dapat bekerja secara optimal. Di tempat kerja, karyawan dipengaruhi oleh lingkungan jika lingkungan kerja tidak mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja, maka karyawan akan mencari alternative untuk bekerja di tempat yang lebih nyaman. Suasana yang baik di tempat kerja seperti hubungan dengan rekan kerja baik atasan maupun bawahan akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Selain faktor non fisik lingkungan kerja di atas, karyawan dipengaruhi faktor lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap karyawan.

Selain lingkungan kerja, kepemimpinan merupakan faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Kepemimpinan memiliki peranan penting diperusahaan karena pemimpin yang mengatur dan mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Tantangan kepemimpinan tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga menjadikan karyawan merasa loyalitas terhadap perusahaan.

Faktor lain yang berperan penting dalam loyalitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan memerlukan dorongan motivasi dalam melaksanakan tugasnya untuk membangkitkan antusiasme atau gairah kerja. Setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda, beberapa mungkin diarahkan oleh penghargaan atau insentif dari perusahaan, sementara yang lain mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan, yang hanya dapat mereka rasakan sendiri. Faktor motivasi kerja ini dapat berfungsi sebagai penggerak yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai performa terbaiknya. Pada dasarnya tujuan organisasi dapat dicapai dengan memperhatikan motivasi karyawan, apapun yang dilakukan karyawan saat termotivasi akan mendorong semangat lebih giat dan berupaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan/organisasi.

PT. Sabatani Global Solusindo merupakan perusahaan yang bergerak di bagian jasa. Lokasi di Harapan Indah, Bekasi. Untuk mengetahui sejauh mana loyalitas karyawan berperan dalam PT. Sabatani Global Solusindo dengan segala permasalahannya, maka dilakukan wawancara pada manajer sumber daya manusia PT. Sabatani Global Solusindo dapat diketahui bahwa loyalitas

kerja karyawan yang ada di PT. Sabatani Global Solusindo cenderung rendah.

Berikut data *nett promotor score* karyawan di PT. Sabatani Global Solusindo:

Tabel 1. 1 Data *Nett Promotor Score* (NPS)

Pertanyaan	Detractors					Passive		Prommoters		Skor NPS		
	0	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10
Seberapa kuat Anda bersedia bekerja ekstra untuk perusahaan?	-	-	-	-	-	3	6	3	1	3	4	-10
Apakah Anda membagikan informasi PT. Sabatani Global Solusindo kepada perusahaan lain ?	-	-	-	1	1	4	3	3	-	3	5	-5
Seberapa dihargai dan diakui Anda di tempat kerja?	-	-	-	-	-	1	5	6	-	3	5	10
Apakah Anda melihat diri Anda bekerja di sini dalam 5 tahun ke depan?	-	-	1	2	1	1	2	4	1	6	2	5
Seberapa membantu manajer Anda ketika Anda menemukan masalah di tempat kerja?	-	-	-	-	-	2	6	2	2	5	3	-

Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2023

$$\text{Skor NPS} = \frac{\text{Jumlah Prommoters} - \text{Jumlah Detractors}}{\text{Jumlah Respons}} \times 100$$

Keterangan :

-100 sampai 0 = Perlu perbaikan

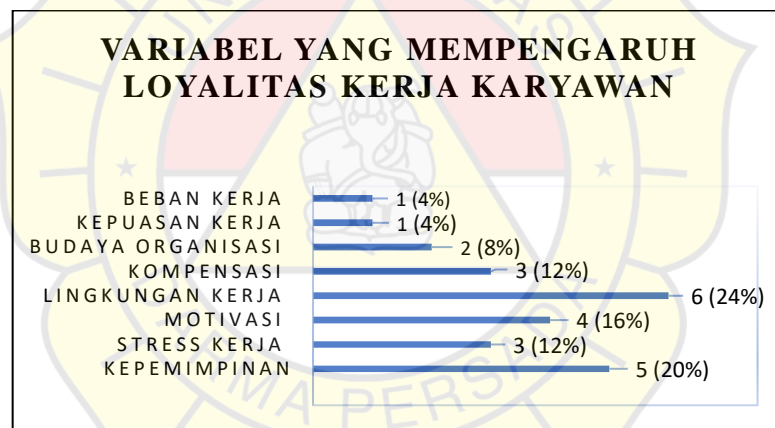
1-30 : Cukup Baik

31-70 : Baik

71-100 : Sangat Baik

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi loyalitas kerja karyawan yang perlu diperbaiki di perusahaan. Tolak ukur untuk industri

otomotif yaitu 33 hingga 63. Data Jumlah *nett promotor score* (NPS) dari ke lima pertanyaan menunjukkan bahwa skor NPS dibawah dari nilai tolak ukur. Untuk membuktikan apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja di perusahaan PT. Sabatani Global Solusindo berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, maka di lakukan penelitian pendahulu dengan membagikan kuesioner terhadap 25% responden yang di jadikan sampel dalam penelitan ini yaitu 25 responden dari karyawan PT. Sabatani Global Solusindo. Dari hasil penelitian variabel yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dapat dilihat dari gambar 1.1 sebagai berikut:

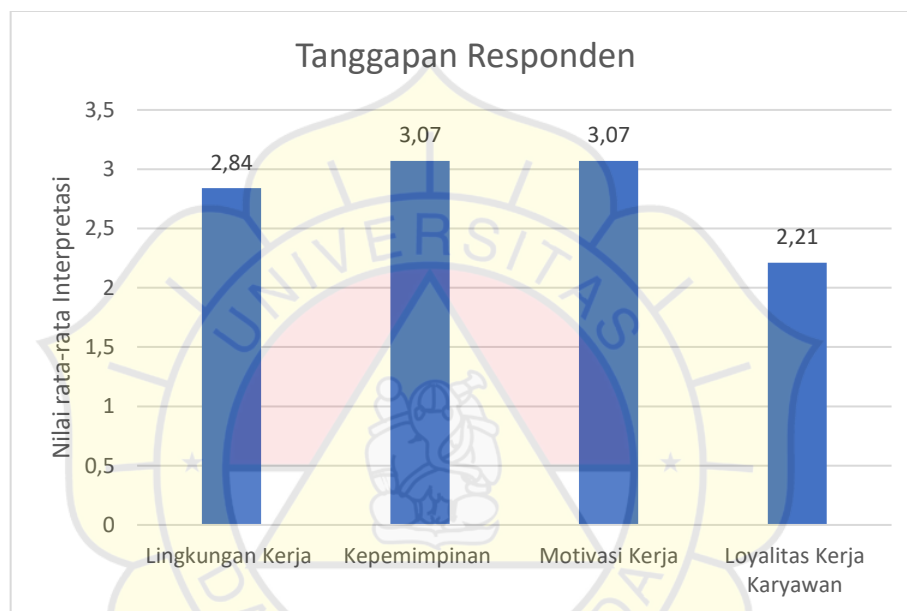


Sumber : Diolah penulis tahun 2023

Gambar 1. 1 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan pra survey diatas dapat disimpulkan sebanyak 25 responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan sebanyak 24% responden, Kepemimpinan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan sebanyak 20% responden, dan motivasi kerja mempengaruhi loyalitas kerja sebanyak 16% Responden.

Data tersebut didukung dari kuesioner pendahuluan yang penulis lakukan kepada 25% responden yang akan dijadikan populasi di PT. Sabatani Global Solusindo menunjukkan adanya masalah terhadap lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja secara tidak langsung mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat melalui gambar berikut:



Sumber diolah penulis tahun 2023

Gambar 1. 2 Grafik Pra Kuesioner

Berdasarkan pada gambar 1.2 terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, berdasarkan data tabel skala interpretasi dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai rata-rata 2,84 dari hasil tersebut berarti bahwa lingkungan kerja yang dialami PT. Sabatani Global Solusindo tinggi, kemudian ada variabel kepemimpinan (X_2) dengan nilai rata-rata 3,07 yang berarti kepemimpinan pada PT. Sabatani Global Solusindo tinggi, kemudian ada variabel motivasi kerja (X_3) dengan nilai rata-rata 3,07 yang

berarti motivasi kerja pada PT. Sabatani Global Solusindo tinggi, dan untuk variabel loyalitas kerja karyawan (Y) dengan nilai rata-rata 2,21 yang berarti loyalitas kerja karyawan di PT. Sabatani Global Solusindo rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan loyalitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja.

Dari latar belakang dan data yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan. Maka peneliti akan melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut apakah kurangnya loyalitas kerja karyawan disebabkan oleh ketiga variable tersebut. Maka penulis menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Sabatani Global Solusindo di Bekasi”**

1.2 Identifikasi, pembatasan, dan rumusan masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang baik tetapi loyalitas kerja karyawan rendah.
2. Kepemimpinan yang diterapkan sudah baik tetapi loyalitas kerja karyawan masih rendah.
3. Motivasi karyawan yang baik namun loyalitas kerja karyawan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus, maka penulis perlu untuk membatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan pada lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Sabatani Global Solusindo.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Sabatani Global Solusindo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Sabatani Global Solusindo?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Sabatani Global Solusindo?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Sabatani Global Solusindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Sabatani Global Solusindo
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Sabatani Global Solusindo
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Sabatani Global Solusindo
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Sabatani Global Solusindo

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi serta untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Sabatani Global Solusindo. Penulis dapat mempelajari masalah-masalah lingkungan kerja sebuah perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini akan berguna untuk dunia praktis sebagai bahan referensi untuk menentukan kebijakan sumber daya manusia dan menangani masalah lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Sabatani Global Solusindo dengan harapan dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik.