

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting untuk menentukan tujuannya dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat eksploitasi melalui perencanaan dan pengembangan karir tenaga kerja manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi bahan perkembangan karyawan sehingga karyawan melakukan peningkatan produktivitas dalam bekerja.

Semakin meningkatnya perusahaan untuk memperoleh dan memaksimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki sebagai kelanjutan pertumbuhan perusahaan. Menurut muhamad (2013) menyatakan sumber daya manusia sebagai sumber daya terpenting dalam organisasi, maka satu diantaranya implikasinya adalah menempatkan faktor manusia sebagai sumber modal dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2001:244) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Almasdi (2006:17) sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.

Motivasi merupakan salah satu peranan penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Motivasi sangat penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa percaya diri, semangat kerja yang tinggi, dan memiliki keinginan untuk memperluas wawasan. Kurangnya motivasi karyawan akan berdampak negatif pada perusahaan karena dapat menurunkan loyalitas dan tingkat ketidakhadiran karyawan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar dapat memberikan loyalitas yang baik.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan yang dilakukan sebelumnya oleh Jeffry Wibowo dan Eddy M.Sutanto (2013)

mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Pratama Jaya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja secara maksimal dan memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan.

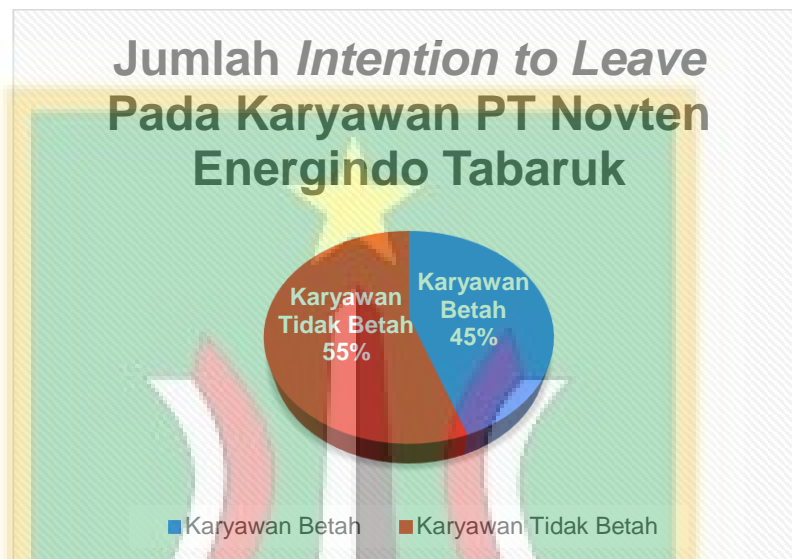
Sedarmayanti (2011), mendefinisikan Lingkungan kerja secara keseluruhan meliputi alat dan bahan yang digunakan, lingkungan di mana orang bekerja, metode kerja, dan organisasi kerja individu dan tim. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain pencahayaan tempat kerja, suhu, keselamatan pekerja dan hubungan pekerja.

Nitisemito (2008) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi cara karyawan bekerja. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Putu Meidita Larastrini dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kreitner dan Kinicki (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu kesepakatan pegawai dalam organisasi, sehingga mempermudah terjadinya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perusahaan. Yang terpenting dalam budaya organisasi yaitu pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku anggota yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi.

Secara individu maupun kelompok, pegawai tidak akan terlepas dari budaya organisasi. Semakin baik budaya yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka akan berpengaruh pada loyalitas karyawan, sehingga ada kepuasan tersendiri yang dirasakan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marta Anugrah April (2021) menemukan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Dalam variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang berperan sangat penting dalam segala aspek mengembangkan perusahaan dengan usahanya akan meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan sangat berpengaruh dalam perusahaan yang memiliki kinerja yang baik. Berikut jumlah karyawan *intention to leave* pada PT. Novten Energindo Tabaruk sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Diagram Jumlah Intention to Leave Pada Karyawan PT Novten Energindo Tabaruk

Berdasarkan gambar 1.1 tersebut, terdapat jumlah karyawan yang betah pada PT. Novten Energindo Tabaruk sebesar 45%, sedangkan karyawan yang tidak betah pada PT. Novten Energindo Tabaruk sebesar 55%. Alasan yang membuat karyawan betah bekerja, yaitu lingkungan kerja yang mendukung, gaji yang sesuai, fasilitas yang lengkap, dan motivasi yang tinggi pada karyawan. Alasan yang membuat karyawan tidak betah, yaitu adanya tekanan dalam bekerja, sulit berkembang, tantangan dan workload.

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, turnover intentions (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Intensi keluar (turnover intentions) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan

yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Intention to leave dapat direalisasikan dengan keluarnya (resign) karyawan pada suatu perusahaan maka dari itu dalam mengukur loyalitas pegawai dalam suatu organisasi perusahaan dapat dilihat dari data turnover.

Robbins (1996), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (turnover) dapat diputuskan secara sukarela (voluntary turnover) maupun secara tidak sukarela (involuntary turnover). Voluntary turnover atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Berikut data turnover pada PT Novten Energindo Tabaruk dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (2019-2021):

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan Periode 2019-2021

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Turnover
2019	86	25	8	103	8%
2020	103	20	22	101	21%
2021	101	24	23	102	22%

Sumber: PT. Novten Energindo Tabaruk

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui PT. Novten Energindo Tabaruk memiliki data turnover karyawan pada tahun 2019 sebesar 8% yang dimana jumlah karyawan keluar lebih sedikit dari tahun 2020-2021, pada tahun 2020 terjadi peningkatan turnover sebesar 21% dan pada tahun 2021 tambah meningkat sebesar 22%. Berdasarkan uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa terjadi peningkatan turnover dalam kurun waktu tiga tahun terakhir pada PT. Novten Energindo Tabaruk sehingga peneliti memiliki dugaan bahwa terdapat permasalahan loyalitas karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada tahun 2021, terdapat karyawan yang mengundurkan diri sebesar 23 karyawan. Persentase karyawan yang mengundurkan diri dapat mengukur loyalitas karyawan. Rata-rata karyawan yang mengundurkan diri 10%. Alasan dari pengunduran karyawan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Novten Energindo Tabaruk.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka pokok permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Novten Energindo Tabaruk?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Novten Energindo Tabaruk?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Novten Energindo Tabaruk?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Novten Energindo Tabaruk.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Novten Energindo Tabaruk.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Novten Energindo Tabaruk.

2. Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Aspek Teoretis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai teori-teori terkait serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoretis di pelajari di bangku perkuliahan.

b. Aspek Praktis

1) Bagi Peneliti

Peneliti berharap agar dapat memperluas pengetahuan, menambah wawasan peneliti, dan keahlian menerapkan teori dalam bidang sumber daya manusia yang terkait dengan loyalitas karyawan.

2) Bagi Pembaca

Memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi. Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan, serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

3) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang tepat sebagai bahan pertimbangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan melalui peningkatan motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.