

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Setiap perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan dari para pegawai perusahaan tersebut. Perusahaan bertujuan mencapai hasil optimal dengan dukungan dari pegawai. Program kerja atau rencana kerja yang telah disusun dalam rangka mencapai target-target tertentu dapat sia-sia, apabila tidak memperoleh dukungan penuh dari segenap pegawai, Rivai & Mulyadi (2012). Loyalitas karyawan dapat di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Wijayanti, 2012:66 mengatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa mengharapkan besarnya imbalan tetapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Adapun alasan pokok seseorang untuk setia pada satu pihak adalah salah satu bentuk respon terhadap keinginannya untuk merasa aman.

Lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menurunkan loyalitas karyawan. Seperti contohnya : kurang harmonisnya hubungan karyawan dengan manajemen, hubungan sesama karyawan, bahkan berniat untuk pindah ke unit kerja yang lain yang dipandang akan mendapatkan suasana kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang harmonis dan baik bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap karyawan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antara karyawan, imbalan yang di terima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Edy (2011: 74), sikap terhadap pekerja ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri dan individu sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Penting bagi semua perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan yaitu dengan memberdayakan setiap karyawan seoptimal mungkin,serta mempertahankan karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan, (Yaseen, 2013).

Perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian apabila tingkat loyalitas karyawan rendah akan menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Sementara karyawan dapat menurunkan loyalitas ataupun meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan, karyawan tersebut tidak terbebani memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan kesetiiaannya terhadap perusahaan.

Menurut Rajput et al. (2016) loyalitas karyawan adalah kesediaan untuk tetap bersama organisasi. Menurut Yee et al. (2010) dalam Egenius et al., (2020), yang mendefinisikan loyalitas sebagai kesediaan untuk bertahan dalam organisasi, kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra, memiliki perasaan menjadi bagian dari organisasi, dan menjadi karyawan lebih bertanggung jawab. Loyalitas karyawan pada umumnya dipandang sebagai atribut positif yang jelas ditingkat individu dan kolektif. Namun dalam konteks yang menantang dan disfungsi, karyawan yang setia dapat terpecah antara loyalitas organisasi

mereka dan tanggapan pribadi mereka terhadap konflik dan atau disfungsi sehingga kesejahteraan pribadi karyawan terancam (Jhonson et al., 2017)

Berkaitan dengan rekapitulasi absensi karyawan PT Sinar Bangun Mandiri dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1

Rekapitulasi absensi karyawan tahun 2023 PT Sinar Bangun Mandiri

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seluruh karyawan	Absen			Jumlah hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja nyata	Tingkat absensi %
				I	S	A			
Januari	74	26	1.924	10	5	7	22	1.902	1
Februari	76	24	1.824	8	2	11	21	1.803	1
Maret	75	26	1.875	15	5	22	42	1.833	2
April	77	19	1.463	5	5	6	16	1.447	1
Mei	75	26	1.950	5	8	10	23	1.927	1
Juni	76	21	1.596	6	2	20	28	1.572	1
Juli	76	25	1.900	3	5	1	9	1.891	1
Agustus	76	26	1.976	8	3	10	21	1.955	1
September	77	23	1.771	10	4	25	39	1.732	2
Oktober	76	25	1.900	9	8	6	23	1.877	1
November	75	25	1.875	15	7	17	39	1.836	2
Desember	75	23	1.725	10	5	10	25	1.700	1

Sumber : Data PT. Sinar Bangun Mandiri Kupang 2023

Berdasarkan Tabel 1.1. absensi karyawan pada tahun 2023 mencakup data mengenai kehadiran dan ketidakhadiran karyawan selama satu tahun penuh. Dalam tabel ini terdapat informasi seperti jumlah hari kerja, jumlah hari cuti/tidak masuk, jumlah hari sakit, dan jumlah hari libur. Data absensi karyawan pada tabel

tahun 2023 sangat penting untuk memantau loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Dengan adanya data ini, manajemen dapat mengidentifikasi pola absensi karyawan, mengevaluasi kebutuhan staf, dan melakukan perencanaan yang lebih efektif untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan. Selain itu, data absensi karyawan juga dapat digunakan untuk melakukan perhitungan upah dan tunjangan karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, pengelolaan absensi karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mengukur loyalitas karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Verontino Fernando Giovanni, mei le. (2022) . Dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Industri Kreatif di Jakarta. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Ni Nyoman Padmawati Padma: ketut sudana. (2023) Dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Ella Mandiri di Ubung – Denpasar tahun 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “ **pengaruh lingkungan kerja dan**

kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Sinar Bangun Mandiri Kupang.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan maka perumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Sinar Bangun Mandiri Kupang.

1.3. Persoalan dan tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Sinar Bangun Mandiri Kupang.

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Sinar Bangun Mandiri Kupang
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Sinar Bangun Mandiri Kupang

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Sinar Bangun Mandiri Kupang.
- b. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Sinar Bangun Mandiri Kupang.

1.4.2 .Manfaat penelitian

Beerdasarkan tujuan penelitian di atas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah

a. Manfaat akademis

Sebagai Bahan Referensi Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana

b. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Perusahaan PT Sinar Bangun Mandiri Kota Kupang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.