

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan industri tekstil yang ada di Indonesia, menyebabkan terjadinya persaingan yang cukup ketat antar perusahaan itu sendiri. Ketatnya persaingan antara industri tekstil di Indonesia tampaknya menuntut perusahaan untuk terus melakukan perubahan dalam berbagai sektor, dimana perubahan tersebut diharapkan mampu membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan keunggulan-keunggulan kompetitif sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Kementerian Perindustrian (Kemenperin) menargetkan pertumbuhan industri tekstil dan produk tekstil (TPT) mencapai 6,33 persen pada tahun 2021 (Liputan6, 2021). Pertumbuhan industri atau perusahaan dapat terjadi salah satunya karena adanya tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tersebut tidak dapat dilepas dari pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan.

Karyawan sebagai SDM dalam perusahaan merupakan elemen penting yang dapat digunakan oleh suatu perusahaan atau industri untuk mempertahankan kestabilan perusahaan ditengah-tengah kompetisi atau persaingan yang terjadi. SDM digunakan untuk menentukan pertahanan atau *survive*-nya organisasi di era yang ditandai dengan kompetisi yang begitu ketat. Tenaga kerja yang berkualitas dapat ditunjukkan dengan memiliki sikap

kerja yang positif, sanggup untuk melaksanakan tugas dan sadar akan risikonya, serta memiliki tekad dan kesanggupan untuk menaati peraturan. Karakteristik tersebut lekat dengan konsep loyalitas (Hawa dan Nurtjahjanti, 2018).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.” Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Seorang pekerja yang merasa senang dengan pekerjaan yang dimiliki akan menimbulkan sikap positif dalam bekerja. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja yang dialami karyawan dapat menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan dan menimbulkan kecintaan terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu dari faktor pendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Maslichah dan Hidayat, 2017).

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap suatu perusahaan akan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan tentang perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa adanya kesamaan nilai dengan perusahaan, memperhatikan perusahaan secara keseluruhan, dan merasa terinspirasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan ditandai dengan adanya perasaan negatif. Loyalitas dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan, dimana loyalitas karyawan memainkan peran penting dalam kinerja karyawan di tempat kerja, dimana karyawan berusaha memberikan

yang terbaik di tempat kerjanya (Soetjipto, 2015:58).

Lingkungan kerja merupakan suatu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada kinerja dari karyawan perusahaan. Terdukungnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik (Maslichah dan Hidayat, 2017).

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. *Work-life balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Tidak jarang karyawan kini telah menyadari betapa pentingnya work-life balance sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu sehingga mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya (Maslichah dan Hidayat, 2017).

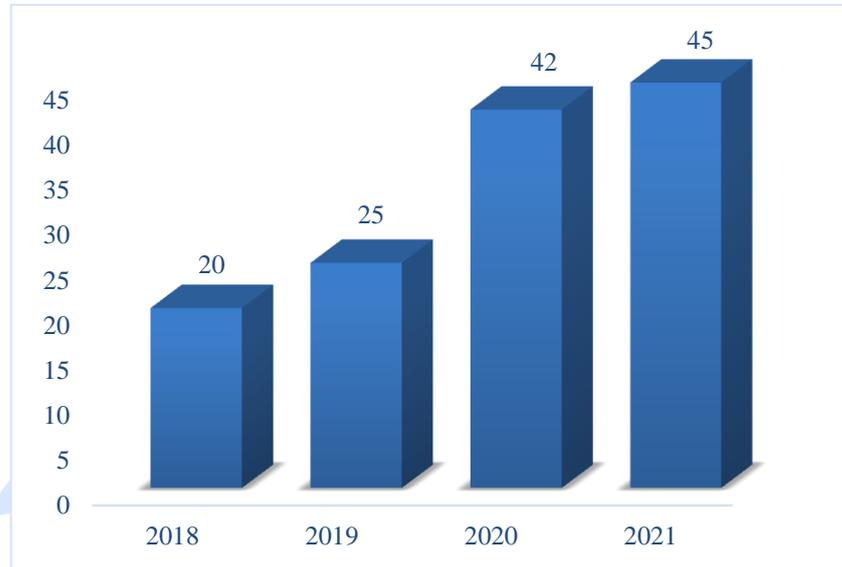
*Research GAP* yang melatarbelakangi penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Maslichah dan Hidayat (2020) serta Rohimah (2018)

menunjukkan hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian Kullab dan Kassim (2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Maslichah dan Hidayat (2020) serta Stefanie, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Septya dan Dwi (2019) dengan hasil *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh terhadap loyalitas karyawan ditunjukkan oleh penelitian Larastrini dan Adnyani (2019) serta Rohimah (2018) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun dalam penelitian Hayes, dkk (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Pada penelitian Hawa dan Nurtjahjanti (2018) serta Larastrini dan Adnyani (2019) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan hasil *work life balance* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan ditunjukkan oleh penelitian Nirmala, dkk (2018). Stefani, dkk (2020) serta Onsardi, dkk (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Hayes, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan data karyawan yang mengundurkan diri di PT Sari Warna juga ditunjukkan dari data jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2021, ini dia:

**Gambar 1.1**  
**Data Karyawan Mengundurkan Diri**



Sumber: HRD PT Sari Warna, 2022.

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat data pegawai yang mengundurkan diri pada periode 2018 sampai dengan 2021 di PT Sari Warna. Hal ini menunjukkan adanya faktor penyebab karyawan tidak loyal terhadap perusahaan. Dalam pandangan karyawan untuk bekerja lebih loyal perusahaan juga harus menjamin kepuasan kerja karyawannya. Jika karyawan dipenuhi dengan ketidakpuasan maka dampak yang diterima perusahaan akan sangat negatif artinya jika masalah kepuasan kerja tidak dapat diselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan loyalitas kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor utama untuk meningkatkan dan mempertahankan hasil organisasi secara keseluruhan dan loyalitas kerja dengan layanan yang efisien dan kinerja yang lebih baik.

Hal tersebut didukung dengan data yang diperoleh peneliti saat melakukan penyebaran kuesioner prasurvei kepada 30 orang karyawan PT.

Sari Warna dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survei pada PT. Sari Warna**

| Pernyataan   | Pilihan Jawaban |    |    |   |    |
|--|-----------------|----|----|---|----|
|  | STS             | TS | RR | S | SS |
| Karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk waktu yang lama        | 0               | 0  | 15 | 6 | 9  |
| Karyawan merasa puas atas gaji dan pekerjaan di perusahaan             | 0               | 0  | 13 | 9 | 8  |
| Karyawan merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan sudah memadai     | 0               | 0  | 20 | 6 | 4  |
| Terdapat acara <i>gathering</i> keluarga misalnya acara piknik bersama | 2               | 10 | 12 | 6 | 0  |

Sumber: Penyebaran Kuesioner Prasurei, 2022.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan dari 30 orang karyawan 15 diantaranya menyatakan ragu-ragu untuk tetap bekerja di perusahaan untuk waktu yang lama.

Pada variabel kepuasan kerja, sebanyak 13 orang karyawan dari 30 orang karyawan merasa ragu telah puas atas gaji dan pekerjaan di perusahaan. Masih banyak keterbatasan-keterbatasan yang sifatnya fasilitas kenyamanan buat karyawan yang nantinya akan berdampak pada puas atau tidaknya karyawan bekerja disana.

Pada variabel lingkungan kerja, dari 30 orang karyawan 20 orang karyawan merasa ragu bahwa lingkungan kerja di perusahaan sudah memadai. Pada bangunan kantor misalnya, kantor masih seadanya dengan

atap yang masih menggunakan asbes, dinding yang tanpa kaca dan kurangnya ventilasi. Hal ini menjadi penyebab pada kurangnya sirkulasi udara, pencahayaan, temperatur, dekorasi dan banyak lagi dampak-dampak lainnya yang berasal dari kondisi bangunan tersebut yang nantinya bisa mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada variabel *work life belence*, sebanyak 12 orang karyawan dari total 30 karyawan menyatakan ragu terdapat acara *gathering* keluarga misalnya acara piknik bersama. Perusahaan tidak pernah mengadakan acara *gathering* keluarga misalnya acara piknik bersama, sehingga kepuasan karyawan belum optimal.

Kepuasan kerja tentunya sangat diharapkan oleh karyawan, dimana ketika karyawan merasa puas maka akan nyaman dalam bekerja dan akan berdampak positif bagi organisasi atau perusahaan, dan tentunya perusahaanpun harus bisa memahami atau memperhatikan apa saja atau harus seperti apa agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Seperti yang telah dijelaskan di atas, bisa saja karyawan tidak puas dengan suasana pekerjaan itu sendiri, atau seperti hasil wawancara dengan keterlambatan dan kurang adilnya pembayaran atau gaji itu juga bisa menjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, dan banyak lagi faktor-faktor yang menjadi kepuasan kerja karyawan seperti promosi atau kesempatan kerja, rekan kerja, pengawasan dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, peneliti mengambil judul penelitian **Pengaruh Lingkungan Kerja dan**

## ***Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sari Warna.**

### **1.2 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel eksogen terdiri dari lingkungan kerja dan *work-life balance*. Adapun variabel endogen adalah loyalitas karyawan kepuasan kerja.
2. Penelitian mengambil obyek pada PT. Sari Warna.
3. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sari Warna yang berjumlah 760 karyawan.
4. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan data menunjukkan bahwa pegawai yang mengundurkan diri pada periode 2018 sampai dengan 2021 di PT Sari Warna mengalami peningkatan, hal tersebut menunjukkan loyalitas karyawan yang belum optimal, hal tersebut disebabkan karena beberapa faktor sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja: Masih banyak keterbatasan-keterbatasan yang sifatnya fasilitas kenyamanan buat karyawan yang nantinya akan berdampak pada puas atau tidaknya karyawan bekerja disana.
2. Lingkungan kerja: kondisi lingkungan kerja di perusahaan yang kurang memadai misalnya sirkulasi udara yang kurang banyak.
3. *Work Life Balance*: perusahaan tidak pernah mengadakan acara gathering

keluarga misalnya acara piknik bersama, sehingga kepuasan karyawan belum optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Warna?
2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Warna?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sari Warna?
4. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan PT. Sari Warna?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sari Warna?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Warna.
2. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Warna.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT.

Sari Warna.

4. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan PT.

Sari Warna.

5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT.

Sari Warna.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

#### b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan, sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

### 2. Manfaat Teoritis

#### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti-peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

