

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan (Husni, dkk, 2019).

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan pastinya memiliki tujuan yang ingin dicapai baik jangka panjang maupun jangka pendek. Untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan tentunya perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Peran karyawan dalam perusahaan sangatlah penting, maka perlu nya pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan lingkungan kerja

dari perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan (Ganesha dan Saragih, 2019).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang cukup penting perannya di dalam suatu perusahaan, disamping sumber daya yang lain seperti modal, material, mesin dalam pendukung suatu perusahaan, hal ini dikarenakan manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi kurang lengkap. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki sifat loyalitas yang tinggi, akan memudahkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Loyalitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam periode waktu tertentu. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan loyalitas kerja karyawan diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik, motivasi serta kepuasan kerja yang dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Loyalitas karyawan pada umumnya dipandang sebagai atribut positif yang jelas di tingkat individu dan kolektif. Namun, dalam konteks yang menantang atau disfungsi, karyawan yang loyal dapat terpecah antara loyalitas organisasi dan pribadi mereka menanggapi konflik dan / atau disfungsi sedemikian rupa sehingga kesejahteraan pribadi mereka terancam. Masalah loyalitas karyawan dalam literatur tentang manajemen sumber daya manusia dipelajari secara luas (Swadarma dan Netra, 2020).

Kepuasan kerja pegawai adalah topik menarik untuk di jadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi demikian akan mampu membuat pegawai menjadi senang, nyaman dan betah di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai (Irma dan Yusuf, 2020).

Faktor lingkungan kerja yang baik juga dapat membuat timbulnya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dimana faktor lingkungan kerja akan mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keadaan yang berada disekitar karyawan yang akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya yang diberikan oleh organisasi maupun perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat dibutuhkan oleh karyawan karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman tersebut akan membuat karyawan senang dalam bekerja sehingga karyawan dapat memberikan rasa loyalitasnya kepada perusahaan (Swadarma dan Netra, 2020).

Salah satu cara meningkatkan loyalitas kerja adalah dengan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja

dapat mempengaruhi loyalitas tenaga kerja karyawan, dimana secara tersirat jika lingkungan kerja dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan loyalitas yang lebih baik (Putra dan Sriathi, 2019).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, keamanan dan lain-lain. Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya). Lingkungan kerja merupakan area atau kondisi sekitar perusahaan yang dialami oleh karyawan selama melakukan proses bekerja.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Bahwa setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial terdiri dari kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai (Swadarma dan Netra, 2020).

CV Bhakti Jaya Abadi yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 98 Pati. Letaknya strategis di dalam kota dan sangat mudah untuk dijangkau ± 200 meter ke utara dari Simpang 5 Pati, berhadapan langsung dengan Hotel Safin Pati, CV Bhakti Jaya Abadi atau lebih dikenal dengan nama “Rahajeng” adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa makanan. Rahajeng Bakery, Catering & Resto tidak hanya mengelola dan menerima catering saja, pengembangan yang dilakukan mulai dari pendirian rumah makan yang menyediakan makanan – makanan khas Jawa, masakan Cina, modern maupun tradisional, pabrik roti, catering pernikahan, khitanaan, hingga catering untuk acara lainnya bahkan penyewaan gedung di lantai 2 untuk acara – acara rapat, pertemuan & pernikahan, Penyewaan gerabah dan penyewaan dekorasi. Itulah mengapa sekarang pengelola merubah nama usaha menjadi “CV Bhakti Jaya Abadi” yang bertahan hingga sekarang.

Menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan merupakan salah satu cara mengungkapkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, menghindari tanggung jawab pekerjaan dapat dilihat dari bagaimana tingkat keterlambatan di perusahaannya. Berikut rekapitulasi absensi kehadiran karyawan CV Bhakti Jaya Abadi Pati.

Tabel 1.1
Absensi CV. Bhakti Jaya Abadi Pati Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				% Kehadiran	% Ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Apla	Jumlah		
Januari	200	6	3	3	11	94,5	5,5
Februari	200	0	6	3	9	95,5	4,5
Maret	200	4	6	1	11	94,5	5,5
April	200	1	5	4	10	95	5
Mei	200	3	2	3	8	96	4
Juni	200	3	2	2	7	96,5	3,5
Juli	200	1	5	2	8	96	4
Agustus	200	5	1	3	9	95,5	4,5
September	200	2	2	4	8	96	4
Oktober	200	4	4	0	8	96	4
November	200	8	2	1	11	94,5	5,5
Desember	200	5	1	3	9	95,5	4,5

Sumber: CV. Bhakti Jaya Abadi Pati, 2023.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata persentase efektif jam kerja pada CV. Bhakti Jaya Abadi Pati adalah sebesar 95,5%. Artinya terdapat 4,5% jam kerja yang tidak efektif. Data tersebut juga menunjukkan bahwa selama tahun 2022 banyak karyawan yang tidak masuk kerja baik dikarenakan sakit maupun tidak masuk kerja tanpa alasan. Hal tersebut menunjukkan loyalitas karyawan yang kurang maksimal.

Beberapa permasalahan yang ada di lapangan antara lain loyalitas karyawan yang kurang dikarenakan karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Pada aspek kepuasan kerja, karyawan merasa kurang puas atas gaji yang diperoleh karyawan selama ini. Berikut adalah tabel data gaji karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati Tahun 2022.

Tabel 1.2
Data Gaji Karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati Tahun 2022

Jenis Gaji	Jumlah Karyawan	Prosentase (%)
Gaji di bawah UMR	170	85
Gaji di atas UMR	30	15
Total	200	100

Sumber: CV. Bhakti Jaya Abadi Pati, 2023.

Selanjutnya lingkungan kerja CV. Bhakti Jaya Abadi Pati kurang mendukung dimana layout dapur tidak efektif karena posisi freezer dengan sink untuk mencuci bahan makanan terlalu jauh sehingga butuh terlalu banyak mobilitas di dapur. Permasalahan lain pada lingkungan kerja yaitu karena antara divisi satu dengan lain saling berdekatan mengakibatkan sering terjadi karyawan yang pinjam barang namun tidak dikembalikan ke divisi awal. Aspek lainnya yaitu motivasi kerja, motivasi kerja karyawan juga kurang maksimal dimana karyawan hanya sekedar untuk mencari uang bukan untuk mengembangkan kesesuaian dengan bakat/talenta.

Riset gap yang melatar belakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yaitu tentang pengaruh terhadap kepuasan kerja, pada variabel lingkungan kerja penelitian Ganesha dan Saragih (2019), Sumanti dan Firmansyah (2021), Rohimah (2018) dan Husni, dkk (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut penelitian Nurlaela dan Trianasari (2021) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian Husni, dkk (2019) dan Daskin (2019) menunjukkan bahwa adanya

pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan peneliti Tastan dan Davoudi (2020) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Pada peneliti Swadarma dan Netra (2020), Rohimah (2018) dan Husni, dkk (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja. Namun menurut peneliti Putra dan Sriathi (2019) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja. Pada penelitian Swadarma dan Netra (2020) dan Husni, dkk (2019) menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja. Sedangkan menurut peneliti Gomes dan Sutanto (2018) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja. Pada penelitian Rohimah (2018) dan Husni, dkk (2019) menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja. Namun berbeda dengan Aminudin dan Tasrif (2020), menunjukkan tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja serta melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Bhakti Jaya Abadi Pati”**.

1.2 Ruang Lingkup

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi untuk mendapatkan loyalitas karyawan yang tinggi. Peneliti perlu membatasi masalah dalam penelitian ini, maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah CV Bhakti Jaya Abadi Pati yang memproduksi roti, aneka snack, jasa catering dan restoran.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja serta melalui kepuasan kerja.
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV Bhakti Jaya Abadi Pati yang memperoleh gaji bulanan.
4. Penelitian akan diselesaikan selama tiga bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan data yang diperoleh dari CV. Bhakti Jaya Abadi Pati menunjukkan bahwa rata-rata kehadiran karyawan sebesar 95,5%. Hal tersebut mengakibatkan karyawan bekerja kurang maksimal. Beberapa permasalahan yang ada di lapangan antara lain:

1. Loyalitas karyawan: loyalitas karyawan yang kurang dikarenakan karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain.
2. Kepuasan kerja: karyawan merasa kurang puas atas gaji yang diperoleh karyawan selama ini karena gaji yang diperoleh karyawan belum memenuhi standar upah minimum Regional Wilayah Pati.

3. Lingkungan kerja: lingkungan kerja CV. Bhakti Jaya Abadi Pati kurang mendukung dimana layout dapur tidak efektif karena posisi freezer dengan sink untuk mencuci bahan makanan terlalu jauh sehingga butuh terlalu banyak mobilitas di dapur.
4. Motivasi kerja: motivasi kerja karyawan juga kurang maksimal dimana karyawan hanya sekedar untuk mencari uang bukan untuk mengembangkan kesesuaian dengan bakat/talenta.

Berdasarkan beberapa permasalahan dalam CV Bhakti Jaya Abadi Pati, maka pertanyaan penelitian ini meliputi:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas terdapat pula tujuan penelitian yang nantinya akan menganalisis faktor - faktor yang memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap loyalitas karyawan.

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. Bhakti Jaya Abadi Pati.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai sarana untuk menambah referensi dan bahan kajian dalam khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia

bahwa loyalitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang optimal.

2. Kegunaan Praktis

Memberikan wawasan bagi pembaca tentang lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bhakti Jaya Abadi Pati dan sebagai salah satu informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan.



