

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang profesional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada karyawan yang memiliki keahlian guna untuk menilai dan membentuk citra diri dari mereka, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Bukit et al., 2016:15).

Loyalitas karyawan merupakan aspek penting dalam menjaga keberlanjutan dan kestabilan organisasi. Organisasi yang mampu membangun dan memelihara loyalitas karyawan cenderung mengalami tingkat turnover yang lebih rendah, memiliki produktivitas yang lebih tinggi, dan membangun reputasi sebagai tempat kerja yang baik (Yusuf, 2024:32).

Loyalitas karyawan tidak muncul begitu saja, banyak faktor yang memengaruhinya. Salah satu faktor utama adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka baik dari segi kompensasi, kesempatan untuk berkembang, atau hubungan dengan rekan kerja cenderung lebih loyal (Sukmara et al., 2024:10).

Budaya organisasi merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan

adaptasi eksternal dan integritas internal untuk tetap eksistensinya organisasi (Sutrisno, 2016:64).

PT. Percetakan Menara Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan dan penerbitan yang berlokasi di Jl. Besito 35 Bakalan Krapyak, Damaran, Kecamatan Kota, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Percetakan ini pada intinya menerbitkan buku-buku agama Islam dan kitab-kitab untuk pendidikan agama di sekolah dan di pondok pesantren. Terdapat beberapa masalah pada PT. Percetakan Menara Kudus diantaranya adalah masalah loyalitas karyawan, sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1. 1
Data Keluar Masuk Karyawan PT. Percetakan Menara Kudus
Pada Tahun 2020 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2020	5	10
2021	8	14
2022	4	9
2023	5	16

Sumber: PT. Percetakan Menara Kudus (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa selama 4 tahun terakhir disetiap tahunnya selalu ada karyawan yang keluar dan meningkat pada 1 tahun terakhir dari 9 karyawan menjadi 16 karyawan. Hal tersebut menggambarkan ada masalah pada loyalitas karyawan.

Berdasarkan informasi dari Bapak Alexander Yusuf selaku Manajer Personalia, tingginya karyawan yang keluar pada PT. Percetakan Menara Kudus menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena kurangnya pengembangan

karir, sehingga karyawan tidak puas terhadap perusahaan. Menurut Madiistriyatno & Tunnufus (2023:209) karyawan yang tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan mereka atau naik pangkat secara bertahap mungkin merasa terjebak dalam pekerjaan yang menantang. Hal ini dapat menyebabkan keengganan untuk tetap loyal terhadap organisasi.

Selain masalah kepuasan kerja, pada PT. Percetakan Menara Kudus juga terdapat masalah pada budaya organisasi, sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 2
Data Keterlambatan Karyawan PT. Percetakan Menara Kudus Pada Bulan
Juli 2023 – Bulan Juni 2024

Bulan	Tahun	Jumlah Keseluruhan Karyawan	Jumlah Karyawan yang Terlambat	Presentase
Juli	2023	139	4	3%
Agustus	2023	139	5	4%
September	2023	137	5	4%
Oktober	2023	137	10	7%
November	2023	137	7	5%
Desember	2023	137	6	4%
Januari	2024	136	7	5%
Februari	2024	136	14	10%
Maret	2024	135	7	5%
April	2024	135	10	7%
Mei	2024	135	13	10%
Juni	2024	135	15	11%

Sumber: PT. Percetakan Menara Kudus (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah keterlambatan karyawan cenderung mengalami peningkatan selama 4 bulan terakhir yaitu pada bulan Maret 2024 sampai bulan Juni 2024 karyawan terlambat meningkat dari 5% menjadi 11%. Hal tersebut menggambarkan ada permasalahan pada budaya organisasi.

Research Gap yang melatarbelakangi penelitian ini adalah dengan adanya perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam et al (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian Kahpi et al (2020) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan Koroh et al (2023) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Agmasari & Septyarini (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Percetakan Menara Kudus”.

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Obyek dari penelitian ini adalah PT. Percetakan Menara Kudus.
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen adalah kepuasan kerja dan budaya organisasi.
 2. Variabel dependen adalah loyalitas karyawan.
- c. Waktu penelitian adalah 2 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan data yang diperlihatkan dari tabel 1 dan 2 mengenai karyawan pada PT. Percetakan Menara Kudus terdapat beberapa permasalahan yaitu:

- a. Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa selama 4 tahun terakhir disetiap tahunnya selalu ada karyawan yang keluar dan meningkat pada 1 tahun terakhir dari 9 karyawan menjadi 16 karyawan. Hal tersebut menggambarkan ada masalah pada loyalitas karyawan.
- b. Berdasarkan informasi dari Bapak Alexander Yusuf selaku Manajer Personalia, tingginya karyawan yang keluar pada PT. Percetakan Menara Kudus menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena kurangnya pengembangan karir, sehingga karyawan tidak puas terhadap perusahaan.
- c. Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah keterlambatan karyawan cenderung mengalami peningkatan selama 4 bulan terakhir yaitu pada bulan Maret 2024 sampai bulan Juni 2024 karyawan terlambat meningkat dari 5% menjadi 11%. Hal tersebut menggambarkan ada permasalahan pada budaya organisasi.

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Percetakan Menara Kudus?
- b. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Percetakan Menara Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada PT. Percetakan Menara Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Percetakan Menara Kudus.
- b. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Percetakan Menara Kudus.
- c. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada PT. Percetakan Menara Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kepuasan kerja, budaya organisasi, dan loyalitas karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak PT. Percetakan Menara Kudus untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja dan budaya organisasi.

