

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi publik atau perusahaan. Sumber Daya Manusia ini merupakan aset organisasi sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan.

Era bisnis yang penuh tantangan dan semakin kompetitif, peran kinerja karyawan sangatlah penting bagi kelangsungan dan kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan yang berkinerja optimal tidak hanya menciptakan nilai tambah bagi suatu perusahaan, namun juga dapat menjadi penentu daya saing perusahaan dalam pasar yang dinamis. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah loyalitas. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang positif juga berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di PT. Indotruck Utama adalah rendahnya loyalitas karyawan dapat dilihat dari tingginya tingkat turnover pada divisi teknisi, dimana kondisi kerja yang sangat membutuhkan tenaga dan keterampilan pada divisi ini sangat dicari sehingga teknisi mungkin tertarik untuk berpindah ke perusahaan yang menawarkan kompensasi yang lebih kompetitif.

Ketidaknyamannya lingkungan kerja dapat dilihat dari ruang kerja yang kurang nyaman, kesenjangan sosial antar karyawan karena perbedaan generasi, konflik yang terjadi antar karyawan di berbagai divisi, dan permasalahan mengenai gaji dan tunjangan yang tidak jelas. Contohnya, dalam beberapa tahun terakhir ada keluhan ketidakjelasan dalam kebijakan mengenai bonus dan insentif, hal ini juga bisa menjadi penyebab sulitnya mempertahankan karyawan yang memiliki talenta dan track record kerja yang baik.

Begitu pula dengan rendahnya budaya kerja yang terjadi pada PT. Indotruck Utama dapat dilihat dari kurangnya koordinasi dan komunikasi antar karyawan, masih banyak karyawan yang sering menunda pekerjaan, kurangnya motivasi dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan Perusahaan. Hal tersebut juga sering kali ditemukan dan mengakibatkan terjadinya perselisihan antar karyawan atau divisi dikarenakan kurangnya koordinasi dan komunikasi yang baik dalam menyelesaikan sebuah proyek yang sedang berjalan. Pemberian penghargaan atas sebuah pencapaian yang telah dilakukan karyawan juga bisa menjadi pemicu agar karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada PT. Indotruck Utama menunjukkan bahwa 10 orang karyawan yang diamati terkait Loyalitas kerja 40% atau 4 orang menyatakan bahwa loyalitas sangat berpengaruh terhadap pekerjaan dan memiliki dampak yang cukup tinggi bagi kinerja karyawan itu sendiri. Loyalitas yang tinggi juga dapat menghasilkan gagasan baru atau ide baru bagi keberlangsungan dari perusahaan. Sementara itu 30% atau 3 orang lainnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor dari kenyamanan saat bekerja dan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja. Namun 30% atau 3 orang dari karyawan perusahaan tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang tidak kalah penting untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi sehingga budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan sehingga tindakan karyawan mencerminkan nilai organisasi.

Loyalitas karyawan merupakan segala tingkah laku dan sikap karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mewujudkan visi perusahaan dalam membuktikan kesediaan karyawan dengan kesadaran, kesanggupan, serta tekad untuk menjaga dan membela perusahaan yang mencerminkan kesetiaan (Va, 2018). Pada dasarnya loyalitas diperlihatkan dalam bentuk kepercayaan, pengabdian dan kesetiaan yang diberikan kepada perusahaan dengan memberikan perilaku dan pelayanan terbaik yang terdapat kerja keras, tanggung jawab dan rasa cinta (Husni et al., 2018). Loyalitas dapat dilihat dari besarnya ide, gagasan, kinerja, serta pikiran yang diberikan kepada perusahaan dan bukan saja hanya sekedar kesediaan yang terlihat dari lamanya karyawan bekerja di perusahaan. (Hasibuan et al., 2021), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala situasi dan kondisi di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Proses pelaksanaan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh lingkungan yang meliputi kebersihan, tempat kerja, sarana dan prasarana pekerjaan, pencahayaan, pengontrol terhadap suasana gaduh, dan juga termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat bekerja (Aruan & Fakhri, 2015). (Putra & Rahyuda, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik, jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Lingkungan kerja sendiri merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memang sudah sangat melekat terhadap pengembangan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya (Qoyyimah et al., 2019).

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar dan kebiasaan yang telah dipahami bersama oleh anggota kelompok dalam upaya memecahkan masalah.

Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat dan mampu menggerakkan semua karyawan dalam sebuah perusahaan untuk melaksanakan aktivitas kerjanya Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif.

Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja merupakan bentuk perilaku yang secara nyata ditampilkan oleh setiap karyawan dalam bentuk hasil kerja sesuai perannya dalam perusahaan (Zainal et al., 2014). Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena menjadi kunci sukses gagalnya perusahaan mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. (Armanu et al., 2017) menjelaskan kinerja atau dalam bahasa inggris adalah “performace” yaitu hasil dari kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Wulandari, 2018) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kinerja karyawan pada PT. Indotruck Utama serta pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini

juga dapat memberi masukan untuk memahami lebih jauh mengenai Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Kajian ini menguji beberapa kajian sebelumnya, termasuk milik (Asriandi et al., 2018) terkait Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makasar. Melalui hasil kajian tersebut menjelaskan bahwa Berdasarkan uji F variabel bebas (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan) melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, terhadap Loyalitas Karyawan merupakan hubungan lemah sebesar 25.3% dan sisanya 74.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan hubungan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan merupakan Hubungan yang cukup kuat sebesar 53.9% dan sisanya sebesar 46.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Kemudian menurut kajian milik (Agmasari & Septyarini, 2023) terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta menjelaskan bahwa hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa loyalitas karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan loyalitas karyawan PT. Antar Lintas Sumatera secara signifikan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut (Ningrum & Purnamasari, 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hasil uji t-statistik sebanyak $(3.553) > t\text{-tabel } (2.036)$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hasil t-statistik $(0,047) < t\text{-tabel } (2.036)$ artinya gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja hasil t-statistik $(0.663) > t\text{-tabel } (2.036)$ artinya budaya organisasi tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, variable budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan hasil t-statistik $(0.356) > t\text{-tabel } (2.036)$ artinya tidak ada

pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas hasil t-statistik ($10.929 > t\text{-tabel } (2.036)$) artinya terdapat pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. (Serdar, 2019) menjelaskan bahwa Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (Variabel X1), Lingkungan Kerja (Variabel X2), dan Beban Kerja (Variabel X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan, Namun, secara parsial hanya variabel Budaya Organisasi (Variabel X1) yang berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

(Qorfianalda & Wulandari, 2021) menjelaskan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja, tetapi loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja, tetapi loyalitas kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja. Kemudian Hariani, (Hariani & Hakim, 2021) menjelaskan Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap pekerjaan karyawan. (Sofyan, 2013) menjelaskan Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. (Maulidia, 2021) Model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompetensi sdm, inovasi sdm dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini (H_1) diterima. (Firmansyah & Mahardhika, 2018) Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel lingkungan kerja internal memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai kontribusi regresi linier berganda dan nilai beta 0,424 satu unit. Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0,714 ini berarti bahwa antara lingkungan kerja internal dan kerja secara simultan memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Koefisien determinasi dua kali lipat (R^2) yaitu sebesar 0,510 yang berarti bahwa adanya naik turunnya motivasi

kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kerja internal dan lingkungan kerja secara bersamaan sebesar 51% dan sisanya 49% menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. (Kurniawan, 2019) Jika karyawan tidak nyaman dengan perusahaan, karyawan tidak akan memberikan loyalitas kepada perusahaan. Ketidaknyamanan tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor. Ketidakakuratan pertama dalam menentukan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan membuat karyawan merasa tertekan dari pimpinan. Dua tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan pada karyawan, memicu tekanan kerja pada karyawan. Ketiga kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja dengan harapan karyawan. Dan lingkungan kerja keempat membuat karyawan kurang nyaman bekerja di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka judul dalam penelitian ini “Pengaruh Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indotruck Utama”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah loyalitas berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Indotruck Utama
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Indotruck Utama
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Indotruck Utama

1.3 Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Indotruck Utama
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotruck Utama
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indotruck Utama

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai literature, referensi, dan mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang Loyalitas SDM, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi tentang Loyalitas SDM, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan agar dapat lebih efisien dalam meningkatkan kualitas Perusahaan.