

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Berkembangnya suatu perusahaan tergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya, dengan melihat bagaimana kemampuan perusahaan untuk mengembangkan karyawan untuk memenuhi tujuan-tujuan perusahaan. Mangkunegara (2017:2) menjelaskan “bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin secara efektif serta efisien agar tercapainya keberhasilan pembangunan, karna sumber daya manusia merupakan faktor penting kemajuan suatu negara.

Salah satu hal penting agar pembangunan dalam suatu negara menjadi maju, maka salah satu faktor penting yang mempengaruhinya adalah sektor industri konstruksi yang merupakan salah satu faktor yang mendukung untuk melihat bagaimana pembangunan suatu negara mencapai kemajuan terutama dilihat dinegara-negara berkembang. Didalam konstruksi terdapat kontraktor yang berfungsi untuk melaksanakan proyek sebagai hasil akhir dari industri konstruksi. Pada bisnis kontraktor sumber daya manusia banyak dimanfaatkan baik dimulai dari tingkat terendah sampai ketinggian tertinggi.

Melihat keberhasilan dari suatu bisnis kontraktor tidak hanya tergantung pada pemiliknya tetapi juga pada orang-orang yang bekerja didalamnya (Setiawan, (2019)).

Kota Payakumbuh merupakan salah satu kota di Indonesia dengan jumlah penduduk sebanyak 141.171 jiwa pada pertengahan tahun 2021. Kota Payakumbuh ikut serta dalam perkembangan usaha dalam bidang jasa kontraktor. Sehingga pembangunan dikota ini dapat dikatakan berkembang, selain itu didukung dengan letak kota yang strategis yang dikelilingi oleh Kabupaten Lima Puluh Kota. Kota ini juga dijuluki dengan kota rendah, yang diyakini mampu untuk mengembangkan pembangunan dikota Payakumbuh ini.

Kasmir (2018) “Sumber daya manusia adalah aset penting bagi perusahaan, dimana berperan sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan”. Karyawan yang kompeten dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas perusahaan ketingkat yang lebih tinggi, demikian juga karyawan yang buruk dapat menyebabkan perusahaan yang berkembang menjadi runtuh. Salah satu upaya yang efektif dalam mencapai tujuan pada perusahaan yaitu dengan meningkatkan loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan pada perusahaan ditentukan oleh kesanggupan karyawan untuk taat pada peraturan yang telah ditetapkan serta memiliki kepedulian terhadap masa depan perusahaan dan dapat mendukung perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan. Loyalitas merupakan ambisi untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan

penyuh kesadaran dan tanggung jawab. Kasmir (2018) “Loyalitas karyawan adalah merupakan kesetiaan dan kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaan dimana dapat dilihat dari aspek tidak berpindahny a karyawan pada perusahaan lain dalam kondisi apa pun”. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki hubungan interpersonal yang baik terhadap sesama karyawan lain dan maupun terhadap atasannya.

Meningkatkan loyalitas karyawan juga tidak selalu mudah, loyalitas itu sendiri muncul dari kesadaran itu sendiri bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan timbal balik yang saling membutuhkan. Menurut Herzberg’s dalam Larastrini (2019) “faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu *dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor yang menjadi sumber loyalitas seperti gaji, upah, aturan perusahaan, hubungan interpersonal, pengawasan, keselamatan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work-life balance*.”

Menciptakan karyawan yang loyal maka perusahaan harus memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Sunyoto (2013: 210), mengatakan kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Davis (1985) dalam Mangkunegara (2017 : 117) “kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja”. Kepuasan kerja timbul pada diri karyawan yang mendukung atau tidaknya karyawan terhadap kondisi pekerjaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan mempunyai hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan. Robbins dan Judge

(2011) dalam Indrasari (2017) menjelaskan “kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya sedangkan karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negative terhadap pekerjaan”.

Martiwi dkk. (2012) dalam menjelaskan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas akan terus meningkatkan loyalitas kerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi indikator dalam menentukan sikap karyawan terhadap perusahaan sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang berarti semakin baik kepuasan kerja karyawan maka loyalitas karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil empiris pada penelitian terdahulu pada penelitian Meidita, dkk (2019) adanya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nasution, dkk (2019) menjelaskan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Nawawi dalam Rahmah (2019), “budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pekerja dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas”. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong terhd yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya kerja yang dimiliki perusahaan juga bertujuan agar terciptanya suatu keseimbangan dan penyampaian perusahaan kepada pekerja supaya selalu dalam jalurnya. Untuk memiliki SDM yang berkualitas, budaya perusahaan dapat dijadikan sebagai alat dalam pencapaian sistem nilai bersama dan dapat dipergunakan oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan fungsinya sebagai anggota organisasi). Budaya kerja yang diterapkan untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja perusahaan adalah budaya kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, dan Seiketsu Shitsuke*) yang artinya Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin (Osada, 2011 (dalam Kartika).

Budaya kerja 5S tidak hanya baik digunakan untuk melakukan perbaikan dilingkungan kerja, tapi dapat juga memperbaiki cara berfikir pekerja terhadap pekerjaannya. Sebagai bagian dari *lean manufacture management*, budaya kerja 5S merupakan salah satu *tools* yang dapat membantu meningkatkan daya saing dalam industri bisnis, selain itu HO (2018) menyatakan bahwa bisnis model 5S memainkan peran penting dalam *global sustainability* dan *economic development*.

Berdasarkan hasil pada penelitian terdahulu yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, dkk (2018) yaitu budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil empiris dari penelitian Putro, dkk (2021) budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Istikhomah (2018) yang menjelaskan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Ketidak seimbangan menyebabkan stres dan ketegangan. Jam kerja yang panjang dan pekerjaan yang sangat menegangkan dan melelahkan tidak hanya menghambat kemampuan untuk menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan keluarga tetapi juga terkait dengan kesehatan hingga depresi. (Amin dkk, 2017). Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadinya Hidayat (2018). Situasi atau keadaan dimana karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dan komitmen lain yang dapat dikatakan sebagai *work-life balance* Nurtjahjanti (2018).

Loyalitas juga dapat dipengaruhi oleh faktor *work-life balance*. *Work-life balance* sekarang menjadi peran penting dalam memutuskan pekerjaan terkait dengan kinerja karyawan diperusahaan manapun. *Work-life balance* adalah tentang menciptakan dan menjaga keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian dapat memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan.

Menurut Delecta dalam Qodrizana, dkk (2018) bahwa “*work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya”. Dengan adanya hal tersebut sehingga diharapkan seseorang memiliki *Work-life balance* yang baik

didalam sebuah perusahaan maka akan menimbulkan rasa yang nyawan bekerja diperusahaan tersebut sehingga menyebabkan tingginya loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil pada penelitian terdahulu pada penelitian Larastrini,dkk (2019) menyatakan adanya pengaruh positif signifikan *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik *work-life balance* maka semakin tinggi juga loyalitas karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustina (2019) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Produktivitas individu maupun kelompok sangat mempengaruhi loyalitas karyawan perusahaan hal ini disebabkan oleh adanya proses pengolahan bahan baku menjadi produk jadi. Mengingat permasalahan yang komplit, maka pihak-pihak yang terlibat harus cermat dalam mengamati sumber daya manusia yang ada. Banyak hal yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Dengan keadaan yang seperti ini penulis tertarik melakukan penelitian terhadap salah satu perusahaan berbentuk CV.

Penelitian ini dilaksanakan di CV.Yogi Bersaudara, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada 25 November 2021 dengan bapak Yogi Pratama yang merupakan direktur CV.Yogi Bersaudara, peneliti mendapati beberapa fenomena yang terdapat pada pekerja yang sedang melakukan pekerjaan pembangunan sekolah di SMK 4 Payakumbuh. Fenomena terkait yang

berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kurangnya tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya, kurangnya kerjasama dalam tim.

Fenomena terkait budaya kerja yaitu masih ada beberapa pegawai yang kurang menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, ada beberapa pegawai yang masih kurang memiliki etika yang dalam bekerja yang baik dan kurangnya komitmen dalam bekerja.

Terikait *work-life balance* didapati fenomena bahwa sulitnya karyawan mengatur keseimbangan waktu yang disebabkan sistem kerja yang mengatur karyawan untuk hadir setiap harinya karena tuntutan jangka waktu kontruksi yang singkat. Bahkan seringkali karyawan lembur sampai malam, melebihi dari jam kerja yang telah ditetapkan. Dan sulitnya mengatur keseimbangan waktu kegiatan diluar pekerjaannya. Persoalan yang ada yaitu bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan loyalitas kerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntunan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasioanalnya dapat terjamin.

Penelitian ini merupakan lanjutan dari penelitian yang dilakukan oleh Larastrini (2019) dengan objek penelitian pada Rumah Sakit Umum Puri Raharja dengan variabel penelitian yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, *work-life balance* dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Umum Puri Raharja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada

variabel lingkungan kerja yang diganti menjadi budaya kerja, dikarenakan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subyek dan penambahan variabel, hal tersebut dikarenakan peneliti ingin menambahkan dan memperdalam variabel budaya kerja pada CV. Yogi Bersaudara dan berusaha untuk menggali lebih dalam lagi tentang variabel budaya kerja pada CV. Yogi Bersaudara. Persoalan yang ada yaitu bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang menghasilkan loyalitas sehingga dapat dioptimalkan untuk mendorong peningkatan loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut. Selain itu dikarenakan masih adanya *research gap* pada beberapa penelitian, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, dan *Work-life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan (Pada Perusahaan Kontraktor CV.Yogi Bersaudara )”**.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja, budaya kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV.Yogi Bersaudara?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV.Yogi Bersaudara?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV.Yogi Bersaudara?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV.Yogi Bersaudara?

### **C. PEMBATASAN MASALAH**

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan ataupun pelebaran pokok masalah agar penelitian lebih terarah dan untuk lebih memfokuskan penelitian maka dibuatlah batasan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi pada karyawan CV.Yogi Bersaudara.
2. Penelitian ini dibatasi pada 3 variabel yang terdiri dari variabel *independet* (X) yaitu, kepuasan kerja, budaya kerja, dan *work-life balance* dan variabel *dependent* (Y) yaitu loyalitas karyawan.

### **D. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan merupakan hal yang terpenting dalam penelitian agar penelitian ini dapat terarah baik dalam pencairan data dan pemecahan masalah. Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepuasan kerja, budaya kerja, dan *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan pada CV.Yogi Bersaudara.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV.Yogi Bersaudara.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV.Yogi Bersaudara.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan pada CV.Yogi Bersaudara.

#### **E. MANFAAT PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Perusahaan Kontruksi CV.Yogi Bersaudara**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran pemikiran bagi para pengambil kebijakan di CV.Yogi Bersaudara agar dapat terus mengembangkan loyalitas karyawan, selain itu agar dapat memberikan gambaran serta informasi terkait bahan masukan serta pertimbangan dalam pengembangan bidang sumber daya manusia agar tercapai tujuan penelitian.

###### **b. Bagi Pembaca**

Manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini bagi pembaca yaitu mengetahui tentang penting nya pengaruh kepuasan kerja, budaya kerja dan *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan.

**c. Bagi Penulis**

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang kepuasan kerja, budaya kerja, *work-life balance*, dan loyalitas karyawan.
- 2) Dapat digunakan sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

**2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan literatur untuk meningkatkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.