

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sebuah perusahaan manufaktur maupun perusahaan penyedia jasa atau layanan, memerlukan sumber daya yang mahir terutama sumber daya manusia. Standar sumber daya manusia yang diperlukan adalah profesional, terampil serta sanggup mendukung organisasi untuk mencapai sasarannya. Perusahaan dan sumber daya manusia yaitu dua kelompok yang sama-sama kondusif dan berhubungan satu sama lain. Oleh karena itu diperlukan kolaborasi yang saling menguntungkan. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia yaitu salah satu sumber daya yang menawarkan partisipasi yang besar, dapat dikatakan bahwa mereka sangat berpengaruh dalam sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan yaitu karyawan. Karyawan dan perusahaan merupakan suatu unsur yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, maka perusahaan tidak dapat beroperasi. Begitupun sebaliknya jika tidak ada perusahaan, karyawan tidak akan tersedia lapangan pekerjaan. Perusahaan sangat memerlukan karyawan untuk berjalannya suatu produksi sehingga dapat menghasilkan suatu produk yang sesuai dengan perusahaan harapkan (Waskito & Sari, 2022).

Dalam perkembangan global saat ini, persoalan mengenai karyawan di dalam perusahaan cukup menarik untuk di perhatikan dan

dikaji lebih lanjut. Hal tersebut didasarkan pada suatu asumsi bahwa karyawan merupakan suatu modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan. Karyawan memiliki pengaruh cukup besar dan tentunya mereka perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan serta pengembangan terhadap kesejahteraannya. Sebuah perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Pertumbuhan ekonomi merupakan sebuah kunci meningkatnya kesejahteraan masyarakat (Sugiarto, 2019).

Pemerintah, tidak terkecuali pemerintah daerah, selalu berupaya mengembangkan pertumbuhan ekonomi melalui pendirian perusahaan daerah atau menarik investor swasta dalam memanfaatkan dan mengembangkan potensi daerah yang dimiliki. Berdirinya industri rambut palsu dan bulu mata palsu di Kabupaten Purbalingga Provinsi Jawa Tengah, selama ini dikenal dengan produk yang berkualitas ekspor dengan jumlah tenaga kerja yang cukup banyak di setiap perusahaan. Purbalingga, telah menjadi pusat pembuatan bulu mata palsu dan rambut palsu di dunia. Pasar terbesarnya sekarang adalah Amerika Serikat, Eropa dan Asia. Di Purbalingga dalam pembuatan bulu mata palsu dan rambut palsu menggunakan produksi *hade made* atau olah ketrampilan tangan sehingga memiliki hasil yang terlihat unik dan berkualitas tinggi. Namun, untuk saat ini Indonesia memiliki pesaing yang cukup berat yaitu Tiongkok yang menerapkan harga pasar jauh lebih murah. Meski demikian, produk dari Purbalingga tetap unggul dari sisi kualitasnya. Hal tersebut membuat

Indonesia harus bersaing dengan Tiongkok dan Indonesia dituntut untuk lebih berinovasi agar produk bulu mata palsu di Purbalingga tetap unggul dari sudut pemasaran dan kualitas (Hendry, 2021).

Salah satu perusahaan terbesar bulu mata palsu di Purbalingga yaitu PT Royal Korinda. PT Royal Korindah merupakan perusahaan manufaktur berstandar internasional. Perusahaan selalu mengutamakan kepercayaan terhadap proses produksi bulu mata palsu dalam ekspor ke negara-negara Asia dan Eropa. PT Royal Korindah berlokasi di Jalan Banjaransari, Kembaran Kulon Purbalingga (Royal Korindah, 2021).

PT Royal Korindah saat ini sangat memperhatikan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karena loyalitas memegang peranan penting dalam perusahaan. Loyalitas karyawan tentunya merupakan hal penting dalam perusahaan yang apabila tidak diperhatikan dapat mengakibatkan penurunan produktifitas dan berdampak pada tingginya angka *turnover* karyawan. Loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan seorang karyawan pada perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi, akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu budaya organisasi (Maesaroh & Indriyani, 2022). Menurut Burso (2018) budaya organisasi adalah pandangan bersama yang dianut oleh anggota di dalam organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi, yang kemudian

mempengaruhi terhadap cara bekerja dan berperilaku di dalam organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Pentingnya pengaruh budaya organisasi tentunya memberikan dampak positif bagi loyalitas setiap karyawan di dalam perusahaan. Hal ini tentunya dapat membuat karyawan selalu memperhatikan budaya organisasi yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi memberikan pengaruh dan berhubungan langsung dengan loyalitas karyawan. Budaya organisasi yang baik adalah budaya yang dapat membuat karyawan lebih baik dalam bekerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang telah dilakukan kepada Ibu Ike staff bagian HRD PT Royal Korindah Purbalingga terkait fenomena dari budaya organisasi bahwa ada beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Royal Korindah Purbalingga yang cukup sulit untuk beradaptasi dengan aturan maupun budaya yang ada. Masih banyak dijumpai karyawan di dalam perusahaan yang membuang sampah sembarangan selama bekerja. Perusahaan saat ini sedang mencoba menerapkan budaya baru yaitu budaya 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) di lingkungan perusahaan, dalam penerapan budaya 5R membutuhkan penyesuaian dari para karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT Royal Korindah Purbalingga masih kurangnya budaya organisasi dalam bekerja. Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan sebelumnya dilakukan oleh,

Yanuresta & Rismawati (2021), Maesaroh & Indriyani (2022), Tirtadidjaja & Sarudin (2022) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan, menurut Nuriyah (2021) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kompensasi (Maesaroh & Indriyani, 2022). Menurut Harras et al., (2020) kompensasi adalah bentuk balasan kebaikan atas suatu upaya tertentu, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan. Kompensasi dalam hal ini tidak dapat terlepas dari suatu usaha dalam rangka membantu pencapaian tujuan suatu perusahaan. Pentingnya pengaruh kompensasi yang baik tentunya memberikan dampak positif bagi loyalitas karyawan. Namun, kompensasi yang tidak memadai sering kali dipandang sebagai pemicu ketidakpuasan karyawan yang berpengaruh kepada tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi akan berdampak pada kecukupan hidup dari karyawan. Kompensasi yang mencukupi bagi karyawan akan memberikan mereka semangat dalam bekerja dan tentunya loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan kepada Ibu Ike staff bagian HRD PT Royal Korindah Purbalingga terdapat fenomena kompensasi bahwa beberapa karyawan merasa cukup dengan kompensasi dan bonus yang diterima namun ada sebagian karyawan yang merasa bahwa gaji dan bonus tidak seimbang dengan hasil dari suatu pekerjaan

yang dilakukan oleh karyawan. Penelitian tentang kompensasi dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya oleh Maesaroh & Indriyani (2022), Yanuresta & Rismawati (2021), Swadarma & Netra (2020), Yuliana (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Namun, Utami & Dwiatmadja (2020) memperoleh hasil yang berbeda yaitu kompensasi tidak berpengaruh pada loyalitas karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu motivasi kerja (Swadarma & Netra, 2020). Menurut Burso (2018) motivasi adalah gerakan yang diciptakan dari individu itu sendiri untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Pemberian motivasi yang baik kepada karyawan dapat membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin terhadap perusahaan yang membuat tingkat loyalitas terhadap perusahaan semakin baik dari karyawan dan mereka percaya bahwa dengan tercapainya suatu tujuan perusahaan maka untuk kepentingan-kepentingan pribadinya pula akan terpelihara. Motivasi kerja yang tinggi secara langsung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Agar motivasi kerja karyawan tinggi, harus memperhatikan kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan kepada sebagian karyawan PT Royal Korindah Purbalingga terkait fenomena dari motivasi kerja bahwa di dalam perusahaan belum menerapkan adanya penilaian

maupun penghargaan baik secara tertulis maupun secara lisan dari pimpinan kepada karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi tantangan oleh pimpinan, karena banyak karyawan yang kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan diluar porsinya, sehingga hal ini perlu diperbaiki oleh perusahaan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aesah (2018), Swadarma & Netra (2020), Aban & Kasmiruddin (2019), Citra & Fahmi (2019), Wirawan et al., (2019), Aesah (2018), Leiwakabessy (2018), Yusra & Anugrah (2022) memberikan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah (2021), Utami & Dwiatmadja (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kepuasan kerja (Mulyatan & Nomleni, 2020). Menurut Mangkunegara (2020) kepuasan adalah suatu perasaan yang membuat setiap individu merasa dirinya menyokong atau tidak menyokong yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi diri setiap individu. Pentingnya pengaruh kepuasan kerja yang baik dari karyawan tentunya dapat membuat loyalitas setiap karyawan menjadi meningkat terhadap perusahaan. Tingkat dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan mencerminkan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari loyalitas karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu,

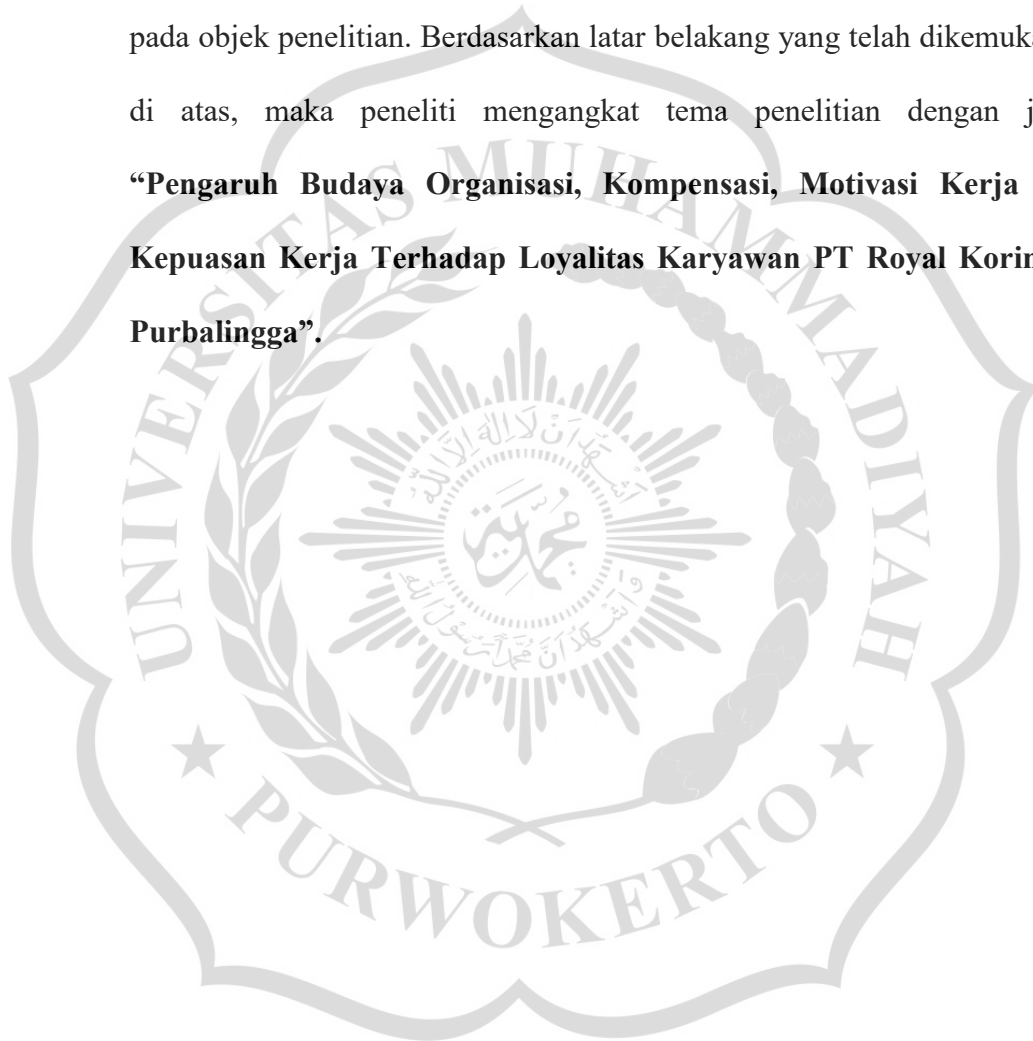
kepuasan kerja memberikan pengaruh dan berhubungan dengan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang telah dilakukan dengan wawancara kepada beberapa karyawan PT Royal Korindah Purbalingga terkait fenomena dari kepuasan kerja bahwa perusahaan membuat kebijakan adanya peningkatan hasil pada unit produksi, namun ternyata masih ditemukan karyawan yang tidak sesuai target dan standar yang berlaku dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut menjadi permasalahan tersendiri bagi manajemen karena terdapat kekhawatiran akan diikuti oleh karyawan lainnya. Penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, seperti Larastrini & Adnyani (2019), Mulyatan et al., (2020), Alam et al., (2020), Aminudin (2020) memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Sedangkan, menurut Citra & Fahmi (2019) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Maesaroh & Indriyani (2022) dengan hasil budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung. Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan. Pengembangan pada penelitian ini menambahkan kompensasi dan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan pada penelitian Swadarma & Netra (2020) menghasilkan

kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hal ini juga dikarenakan bahwa masih terdapat permasalahan terkait budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada objek penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Royal Korindah Purbalingga”**.



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Royal Korindah Purbalingga?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Royal Korindah Purbalingga?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Royal Korindah Purbalingga?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Royal Korindah Purbalingga?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Royal Korindah Purbalingga?

## **C. Batasan Masalah**

Mengingat terbatasnya waktu dan agar peneliti lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Populasi pada penelitian ini hanya pada karyawan di PT Royal Korindah Purbalingga

2. Variabel *independent* dibatasi yaitu variable budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Serta variable *dependent* yang dibatasi yaitu loyalitas karyawan.
3. Periode penelitian ini dari bulan November – Desember 2022

#### **D. Tujuan penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Royal Korindah Purbalingga.
2. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Royal Korindah Purbalingga.
3. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Royal Korindah Purbalingga.
4. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Royal Korindah Purbalingga.
5. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Royal Korindah Purbalingga.

## **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan bahan evaluasi dalam permasalahan loyalitas karyawan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan loyalitas karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk membantu pemahaman karyawan dalam hubungan budaya organisasi , kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

#### **b. Bagi Pimpinan PT Royal Korindah Purbalingga**

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi karyawan PT Royal Korindah Purbalingga.

#### **c. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan sebagai sarana menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dalam bekerja maupun membuat lapangan kerja sendiri.