

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan total penduduk sebanyak 281.603,8 jiwa (bps.go.id), yang membuat Indonesia menduduki sebagai negara terpadat keempat di dunia. Untuk menjamin semua masyarakat dapat mengakses air bersih, pemerintah Indonesia menargetkan 100% akses air yang bersih dan 15 % akses air minum yang aman di tahun 2020 – 2024 (kemkes.go.id). Air bersih yang tersedia belum merata menjadi masalah utama karena memengaruhi semua aspek kehidupan. Mulai dari kesehatan hingga kesejahteraan masyarakat. Kemudian akses terhadap air bersih juga di percaya sebagai cara untuk memutus mata rantai kemiskinan. Salah satu upaya yang efektif untuk mencapai target tersebut dengan mengoptimalkan potensi perusahaan air yang baik di pedesaan maupun di perkotaan (pdamtirtabenteng.co.id).

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2020 menyatakan bahwa, menggunakan air bersih dapat terhindar dari penyakit seperti diare, kolera, disentri, tipes, cacangan penyakit kulit hingga keracunan. Untuk itu menggunakan air bersih dan menjaga kualitas air dapat menjadi alasan tetap bersih di lingkungannya (Promkes.kemendes.go.id). Salah satu ciri air bersih yaitu tidak berwarna hal ini air yang bersih tidak memiliki warna dan tidak terkontaminasi dengan zat zat lain yang dapat

mengubah warnanya. Kemudian air yang bersih berwarna jernih dan memiliki rasa yang tawar. Air yang bersih terbebas dari bakteri dan air yang bersih memiliki derajat keasaman yang rendah. Tingkat keasaman diantara angka 6 dan 8. Selain itu dapat mengecek kandungan zat asam di air dengan melihat noda di pipa atau peralatan yang terkena air (<https://www.pdamtirtamountala.com>).

Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas yang memiliki wewenang untuk menyediakan air bersih yaitu perumdam. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Kabupaten Banyumas merupakan badan usaha milik daerah (BUMD) yang modalnya dimiliki oleh daerah. Perumdam Tirta Satria Banyumas sebagai penyelenggara sistem penyediaan air bersih bagi pemenuhan hajat hidup masyarakat. Perumdam Tirta Satria Banyumas didirikan pada tanggal 30 September 1974. Perumdam Tirta Satria bertempat di Jl. Prof. Dr. Suharso No. 52, Mangunjaya Purwokerto Lor, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas.

Perumdam Tirta Satria Banyumas sangat memperhatikan tingkat loyalitas karyawannya, karena loyalitas memiliki peranan yang penting di dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini loyalitas karyawan perlu di perhatikan agar tidak mengakibatkan penurunan produktifitas pada karyawan dan menurunkan tingkat *turnover* yang tinggi di Perumdam Tirta Satria Banyumas. Untuk mendapatkan loyalitas karyawan, perusahaan mampu memberikan apa yang di butuhkan oleh karyawannya agar karyawan merasa puas Citra & Fahmi (2019). Karena pada dasarnya karyawan

memiliki banyak kebutuhan dan semakin banyak kebutuhan yang tercukupi semakin banyak kinerja yang di hasilkan karyawan kepada perusahaan. Untuk itu di harapkan perusahaan mampu menghasilkan karyawan yang kompeten di bidangnya Karyono (2021).

Karyawan yang kompeten di bidangnya mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi, serta karyawan yang tidak kompeten dapat menjadi sebab perusahaan yang berkembang tersebut menjadi runtuh Larastrini & Adnyani (2019). Salah satu upaya yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut Febriana et al., (2023) pentingnya loyalitas karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, di sisi lain juga dapat membantu para pemimpin dapat menyelesaikan pekerjaannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah iklim organisasi Nurramdiani et al., (2022). Menurut Zamzam & Yustini (2021) Iklim organisasai merupakan konsep yang menggambarkan kondisi didalam lingkungan organisasi yang dialami anggotanya selama mereka melakukan aktivitas sebagai upaya dalam tercapainya tujuan organisasi. Timbulnya rasa nyaman dalam bekerja dan hubungan antar karyawan dan atasan baik maka tujuan-tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang diinginkan di dalam organisasi. Pentingnya pengaruh iklim organisasi tentunya berdampak positif bagi loyalitas setiap

karyawan. Hal ini tentunya dapat membuat karyawan agar selalu menerapkan iklim organisasi yang ada di perusahaan. Oleh karena itu iklim organisasi berhubungan secara langsung dengan loyalitas karyawan. Menerapkan iklim organisasi yang baik dapat membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada staff Manager bagian SDM terdapat fenomena terkait dengan iklim organisasi yang terjadi di Perumdam Tirta Satria Banyumas sudah baik di cerminkan melalui perilaku karyawan yang memiliki rasa kekeluargaan. Selain itu, keterbukaan juga menjadi faktor penunjang iklim organisasi yang diwujudkan dengan pembicaraan secara terbuka oleh karyawan jika menghadapi kendala dalam pekerjaan. Hal tersebut yang tentunya yang membuat karyawan lebih loyal terhadap tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Virgiansyah et al., (2022); Nurramdiani et al., (2022), Prayoga & Astuti (2021); Purnamasari & Sintaasih (2019); Fazrin & Yusuf (2021); dan Meda et al., (2022). menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Purnamasari & Sintaasih, (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Fajrin & Jaenab (2023); Prang et al., (2023) dan Lestari et al., (2023) iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan selanjutnya adalah gaya kepemimpinan transformasional Utami & Maisara (2023). Menurut Robbins & Judge (2017) kepemimpinan transformasional sebagai pimpinan yang dapat memberikan inspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan dari mereka sendiri dan berkemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Setiap pemimpin harus memiliki strategi dalam membangun dan mengembangkan perusahaannya. Seorang pemimpin juga harus mampu mengatur dan memberikan arahan kepada karyawannya untuk mencapai tujuan yang akan di tetapkan sehingga dalam hal tersebut akan muncul rasa loyalitas pada karyawan. Pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang tepat tentunya dapat memberikan dampak yang positif bagi loyalitas karyawan. Kepemimpinan yang baik akan memberikan semangat karyawan dalam bekerja dan tentunya loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada staff Manager bagian SDM terdapat gaya kepemimpinan transformasional yang terjadi di Perumdam Tirta Satria Banyumas pimpinan selalu memberikan pelatihan, mentoring, *coffe morning*, dan penyampaian keluh-kesah dalam bekerja setiap satu bulan sekali guna meningkatkan kinerja dan visi misi perusahaan. Kegiatan tersebut rutin dilakukan agar pemimpin memberikan persoalan yang di hadapi oleh karyawannya. Hal tersebut tentunya meminimalisir rendahnya transformasi pimpinan Perumdam Tirta Satria

Banyumas kepada karyawannya yang menyebabkan loyalitas karyawan kepada perusahaan rendah.

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama et al., (2019); Pertiwi & Panjaitan (2023); Febriana et al., (2023); Sumantri & Mujiati (2023); Fitriana et al., (2021). Semuanya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Muliati (2020) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan menurut Ang & Edalmen (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan selanjutnya adalah *work-life balance* Martaperdana (2019). Menurut Berk & Gundogmus (2019) *work-life balance* merupakan dukungan dari organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang memiliki jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga atau cuti pribadi. Dalam hal ini apabila karyawan dapat menerapkan *work-life balance* yang baik maka akan menghasilkan loyalitas yang tinggi. Namun apabila *work-life balance* tidak tercukupi maka akan berdampak sebaliknya yaitu kurangnya loyalitas pada karyawan. *Work-life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada staff Manager bagian SDM terdapat fenomena terkait dengan *work-life balance*

yang terjadi di Perumdam Tirta Satria Banyumas bahwa masih ada beberapa karyawan tetap berangkat pada hari libur pada staff bagian pelayanan dan teknik sehingga waktu libur mereka tidak bisa digunakan untuk berkumpul dengan keluarga ataupun teman-teman. Selain itu beberapa karyawan mengeluhkan jam kerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu 8 jam yang dinilai kurang efisien. Kelebihan jam kerja menjadi perhatian pemimpin untuk memberikan peringatan terhadap karyawannya yang terlambat dalam bekerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mauludi & Kustini (2022), Marhalinda & Supiandini (2022); Nasution & Hidayat (2019); Ma'ruf (2021); Nirmala et al., (2020); dan Nadeak & Simanjorang (2021). yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang serupa yang dilakukan oleh Larastrini & Adnyani (2019) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Mea & Se (2023) dan Gustina (2019) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Nurramdiani et al., (2022) dengan objek penelitian pada PT. Fahmi Cipta Abadi dengan variabel penelitian yaitu iklim organisasi sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat. Hasil

penelitian tersebut menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fahmi Cipta Abadi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menambahkan dua variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan *work-life balance*. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan Utami & Maisara (2022) menghasilkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan kemudian penelitian yang dilakukan Martaperdana (2019) menghasilkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hal ini juga di karenakan masih terdapat fenomena terkait iklim organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan *work life-balance* pada objek penelitian. Berdasarkan deskripsi diatas maka penulis mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Work-Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah iklim organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Perumdam Tirta Satria?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka peneliti memberikan batasan permasalahan. Yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu iklim organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan *work-life balance*. Sedangkan variabel terikatnya yaitu loyalitas karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Satria Banyumas.
3. Populasi pada penelitian ini hanya pada karyawan bagian teknik dan pelayanan di Perumdam Tirta Satria Banyumas.
4. Periode penelitian ini dari bulan November – Desember 2023.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas?
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas?
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas?
4. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai literatur dan evaluasi dalam penelitian untuk meningkatkan pengetahuan mengenai bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan Perumdam Tirta Satria Banyumas

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran atau

mengevaluasi perusahaan agar terus mengembangkan loyalitas karyawan. Serta memberikan masukan dalam bidang sumber daya manusia agar tercapai tujuan perusahaan.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan referensi tentang pengaruh iklim organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan .

c. Bagi Karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas

Manfaat hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemajuan dan meningkatkan karyawan dalam hubungan iklim organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan *work – life balance* dan loyalitas karyawan Perumdam Tirta Satria Banyumas.

d. Bagi Peneliti

★ 1) Hasil dari penelitian ini di harapkan mampu menambah pengetahuan peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang iklim organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan loyalitas karyawan.

2) Dapat digunakan sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.