

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

PT Jatinom Indah Agri adalah perusahaan pembuatan pakan ternak terutama unggas dikota Blitar. Di perusahaan tersebut terdapat dua tipe karyawan yaitu karyawan kontrak dan karyawan harian. Terjadi turn over yang tinggi pada karyawan harian. Hampir setiap bulannya didapat fenomena karyawan berhenti bekerja dan diganti dengan karyawan baru. Karyawan harian juga nyaris tidak pernah mengikuti kegiatan perusahaan di luar jobdes kerja.

Terjadi pergantian karyawan setiap bulan, mengindikasikan adanya masalah retensi karyawan di perusahaan tersebut. Tingkat loyalitas karyawan, terutama yang berstatus harian, menunjukkan ketidakpuasan yang tercermin dari rendahnya partisipasi dan kehadiran dalam kegiatan tambahan perusahaan.

Menurut beberapa karyawan di PT Jatinom Indah Agri yang mengundurkan diri di tahun 2023, terdapat beberapa alasan yang melatarbelakangi. Beberapa alasan tersebut adalah terdapat ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima, tuntutan pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan sehingga kepuasan kerjapun menjadi kurang hingga memutuskan untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan data survei jejak pendapat online KataData pada 15 November 2022 terhadap 832 responden Generasi Z, sebesar 64,9% akan mengundurkan diri jika gaji yang di terima tidak sepadan dengan tugas dan beban yang diemban. Alasan utama lainnya yakni termasuk memiliki teman kerja toxic, berpengaruh sebesar 48,8%, beban kerja yang berlebihan, berpengaruh sebesar 41,8%. Selain itu, faktor lainnya yakni kurangnya jenjang karier sebanyak 38,5%,

ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi 37,2%, budaya kerja organisasi yang tidak sehat atau toxic sebesar 52,4% serta ketidakjelasan dalam standard operating procedure (SOP) atau peraturan perusahaan 51,3%.

Dalam penelitian Pangkey (2012) dengan sampel 245 orang dari 980 karyawan PT. Sinar Pure Foods Internasional yang mengundurkan diri sepanjang tahun 2010, gaji menjadi faktor utama yang menjadi penyebab utama karyawan mengundurkan diri dengan 31%, lingkungan kerja 26%), kepribadian 19%, perumahan 14% dan keluarga 10%.

Pada era sekarang, mempertahankan karyawan berkualitas dan membangun loyalitas merupakan tantangan. Persaingan ketat mendorong perusahaan untuk mengadopsi strategi dalam mempertahankan karyawan terampil. Melalui implementasi kebijakan manajemen SDM yang terarah, tingkat loyalitas karyawan dapat meningkat secara signifikan (Wan, 2012).

Loyalitas dalam lingkup lingkungan kerja merujuk pada partisipasi penuh karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan mengalokasikan tidak hanya tenaga, waktu, dan pikiran, namun juga berbagai aspek emosional dan komitmen terhadap visi organisasi. Loyalitas karyawan dapat tercermin dari perilaku yang konsisten, taat dengan aturan perusahaan, memiliki tanggung jawab dan dedikasi yang kuat, serta menunjukkan integritas pada perusahaan (Umar, 2005). Rendahnya loyalitas akan menyebabkan karyawan memutuskan keluar atau berhenti dari tempat kerja.

Loyalitas karyawan pada perusahaan sangatlah penting. Karyawan yang tidak loyal dengan perusahaan sangat mungkin memiliki perasaan negatif misalnya ingin keluar dari perusahaan. Kurangnya loyalitas dari karyawan juga dapat menghambat perusahaan dalam mencapai visi-misinya. Tingkat loyalitas

yang rendah juga dapat membuat karyawan menjadi kurang termotivasi mengerjakan tugas perusahaan, kurang disiplin, dan sebagainya (Handoko, 2000).

Mawakumbing, Dotulong, dan Uhing (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa loyalitas seseorang berkaitan erat dengan kinerjanya di perusahaan. Karyawan yang tidak loyal pada perusahaan menunjukkan kinerja yang kurang baik, dan tidak maksimal. Sementara itu, Steers & Porter (1983) mengatakan bahwa loyalitas karyawan dapat dipertahankan jika perusahaan dapat memenuhi kewajiban dan hak-haknya pada karyawan. Misalnya dengan membuat karyawan merasa tercukupi dengan upah yang diberikan. Ketika karyawan merasa tercukupi kebutuhan hidupnya harapannya ia bisa bekerja dengan lebih baik.

Menurut Armstrong (2006), salah satu faktor utama yang berperan signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan adalah kepuasan dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja menjadi elemen kunci yang mempengaruhi tingkat keterikatan dan loyalitas seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Gilmer (dalam Sutrisno, 2016), menjelaskan bahwa beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan adalah kejelasan jenjang karier, keamanan dalam bekerja, upah yang diterima, manajemen perusahaan dan kondisi di tempat kerja.

Kepuasan kerja adalah bentuk dari sikap positif karyawan dalam melihat pekerjaannya. Sikap positif itu dapat terbentuk jika terdapat kesesuaian antara harapan terhadap pekerjaan dengan realita atau kenyataan (Locke, 1969). Singh (1993) menambahkan kepuasan kerja dapat dicapai jika karyawan mendapat pengalaman menyenangkan yang menyeluruh di pekerjaan.

Kepuasan kerja tidak hanya sekadar memengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi juga memiliki implikasi yang besar terhadap kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Penelitian oleh Prabhakar (2016) yang berjudul "Analysis of high job satisfaction relationship with employee loyalty in context to workplace environment.", dan Pološki Vokić & Hernaus (2015) yang berjudul "The Effect of Work-Life Balance and Employee Satisfaction on Employee Loyalty Ofgpret Studio" menegaskan jika tingkat kepuasan dalam bekerja tinggi berkontribusi pada tingkat loyalitas kerja. Karyawan yang puas cenderung bertahan dan berkomitmen, yang pada gilirannya membantu mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif. Menurut Jones & Moawad (2014), kurangnya loyalitas karyawan meningkatkan risiko perusahaan dalam menghadapi situasi yang sulit seperti krisis dan resesi. Kepuasan kerja tidak hanya sekadar memengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi juga memiliki implikasi yang besar terhadap kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa jika tingkat kepuasan dalam bekerja tinggi berkontribusi pada tingkat loyalitas kerja. Karyawan yang puas lebih cenderung bertahan dan berkomitmen, yang pada gilirannya membantu mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif (Rahmawati, 2016; Asmawi & Abdullah, 2017; Prabhakar, 2016; Pološki Vokić & Hernaus, 2015). Selain itu kurangnya loyalitas karyawan meningkatkan risiko perusahaan dalam menghadapi situasi yang sulit seperti krisis dan resesi (Jones & Moawad, 2010).

Ketika karyawan merasa tidak puas, akan cenderung untuk mengambil keputusan untuk mundurkan diri atau meninggalkan perusahaan. Jika kondisi perusahaan bertambah baik, maka karyawan akan cenderung bertahan semakin lama. Beberapa alasan pengunduran diri karyawan yang diungkapkan oleh

Harvard Business Essentials (2002) meliputi: (1) pergantian pimpinan perusahaan; (2) masalah dengan atasan langsung; (3) kepergian rekan dekat; (4) perubahan tanggung jawab yang merugikan.

Pengunduran diri karyawan memaksa perusahaan untuk mencari kandidat karyawan baru sebagai pengganti agar program kerja tetap berjalan seperti biasa, meskipun hal ini dapat mengganggu keberlanjutan dan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Pergantian karyawan yang terlalu sering tidak menguntungkan perusahaan karena penurunan efisiensi kerja, meningkatnya durasi dan beban biaya pelatihan, bertambahnya waktu yang dibutuhkan untuk merekrut tenaga kerja baru, serta kerugian lainnya seperti penurunan kualitas pelayanan pelanggan dan komitmen karyawan perusahaan (Pangkey, 2012).

Merujuk pada teori Maslow (1954), kompensasi material seperti gaji adalah salah satu dari banyak kebutuhan dasar manusia yang terletak pada tingkatan paling rendah dalam Hierarchy Of Needs. Sementara itu, faktor emosi terkait dengan tiga kebutuhan dasar Maslow lainnya yang berada pada tingkatan yang lebih tinggi. Pada hakikatnya, seseorang cenderung bekerja semakin keras untuk hal yang karyawan minati dan akan memiliki motivasi yang lebih rendah untuk hal yang tidak karyawan sukai. Dengan demikian, individu yang menikmati pekerjaannya secara intrinsik akan cenderung lebih produktif daripada karyawan yang hanya tertarik pada hasil kompensasi finansial semata dari pekerjaan karyawan.

Kosasih dan Kurniawan (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan dalam bekerja memiliki hubungan yang kuat dengan loyalitas karyawan. Ketika kepuasan dalam bekerja tinggi akan membuat loyalitas kerja juga tinggi. Sebaliknya jika kepuasan kerja rendah akan membuat loyalitas kerja juga rendah.

Alpian (2023) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa ada pengaruh besar antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Jika perusahaan dapat memberikan upah atau gaji yang tinggi, tunjangan, uang lembur, kesempatan promosi jabatan, serta lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan loyal pada perusahaannya.

Soeandhi, et al (2013) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan memiliki produktivitas yang baik dan mempengaruhi munculnya sikap organizational citizenship behavior. Dalam penelitian yang dilakukan Basalamah (2012), jika kepuasan kerja dalam hal faktor intrinsik dapat terpenuhi maka karyawanpun akan memberikan loyalitas pada perusahaan. faktor intrinsik yang dimaksud adalah motivasi, peluang promosi, peluang kemajuan pribadi, pengenalan, tanggung jawab, dan prestasi. Faktor ekstrinsik yang dimaksud adalah peraturan perusahaan dan administrasi, pengawasan, hubungan antara karyawan dan perusahaan, dan gaji.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis mengambil keputusan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Jatinom Indah Agri". Penelitian akan fokus pada analisis elemen-elemen yang memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, dengan harapan bisa memberi gambaran tentang tingkat meningkatkan loyalitas karyawan di PT Jatinom Indah Agri. Hasil penelitian juga Hal ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dalam perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Melihat penjelasan latar belakang di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. di PT Jatinom Indah Agri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah yang telah disebutkan, tujuan penelitian ini ialah untuk mencari tahu apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. di PT Jatinom Indah Agri.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat praktis**

Penelitian ini bisa digunakan oleh PT Jatinom Indah Agri untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja karyawan dan melihat seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

### **2. Manfaat teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan literasi untuk memperluas wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai dampak kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.