

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu bisnis telah berkembang semakin maju, kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Manajemen SDM adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan, Purwanto et al. (2024: 1). Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan dan mencapai target suatu organisasi.

Adanya manajemen sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak positif terhadap keberlangsungan organisasi, namun organisasi juga harus memiliki karyawan yang mempunyai rasa loyalitas tinggi. Karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi ialah karyawan yang mempunyai rasa keterkaitan dan empati yang tinggi pula terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan pada umumnya dipandang sebagai atribut positif yang jelas di tingkat individu dan kolektif. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi akan dihargai oleh perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Menurut Anjani & Supartha (2020) semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu perusahaan, maka semakin mudah perusahaan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh organisasi. Loyalitas tidak diberikan begitu saja dari karyawan kepada perusahaan. Akan tetapi, loyalitas merupakan hasil dari timbal balik atas apa yang telah perusahaan berikan terhadap karyawan. Menurut Astiti et al. (2019) Loyalitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat ditimbulkan dari rasa kepuasan

kerja yang telah dirasakan dan sangat erat kaitannya dengan kinerja dari masing-masing sumber daya manusia.

Menurut Wardani & Indriati (2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, pengembangan karir serta pengadaan dan pelatihan karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Artinya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Lingkungan yang nyaman dan aman dapat mendukung dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk berkontribusi lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai dalam lingkungan kerjanya cenderung lebih setia pada perusahaan, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap loyalitas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardani & Indriati (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan.

Koperasi Simpan Pinjam “MEKAR JAYA” Maleber adalah koperasi yang bergerak dalam bidang Simpan Pinjam dan didirikan pada tanggal 9 November 1998. KSP Mekar Jaya juga merupakan salah satu sarana penghimpun dan pelaksana ekonomi masyarakat yang ada di lingkungan pegawai, petani dan pengusaha kecil serta usaha lainnya. Untuk mencapai sasaran tersebut diperlukan kerjasama atau kemitraan yang saling menguntungkan serta halal yang secara langsung dapat dirasakan Manfaatnya oleh anggota dan masyarakat usaha yang di kelola oleh KSP Mekar Jaya. Koperasi Simpan Pinjam ini telah memiliki pengalaman yang cukup panjang dan berarti, sehingga pengalaman merupakan salah satu ilmu yang paling berharga untuk tumbuh dan berkembang menjadi dewasa dan juga mampu meningkatkan kesejahteraan ekonomi.

Namun pada kenyataannya, KSP Mekar Jaya mengalami kendala dalam hal loyalitas karyawan. Menurunnya loyalitas karyawan pada KSP Mekar Jaya ditunjukkan dengan adanya tingkat *turnover* yang tinggi.

Berikut data *turnover* karyawan di KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan :

Tabel 1. 1

Data Turnover KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentase %
2021	59	5	-	54	8%
2022	54	7	1	48	12%
2023	48	5	2	45	6%
2024	45	6	2	41	9%

Sumber: KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan

Besarnya tingkat *turnover* menurut Hasibuan & Darham, (2022) dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$TO = \frac{\text{jumlah yang diterima} - \text{Jumlah yang keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Jumlah karyawan awal} + \text{Jumlah karyawan akhir})} \times 100 \%$$

Nasir et al., (2022) menyatakan jika *turnover* tahunan dalam sebuah perusahaan mencapai angka 10% maka kategori *turnover* perusahaan tersebut dapat dikatakan tinggi.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa data keluar masuk karyawan dalam setahun memiliki nilai yang naik turun. Dapat dilihat dari tahun 2021 bahwa proses keluar masuknya karyawan yang ada di KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan sebesar 8%, pada tahun 2022 proses keluar masuknya karyawan yang ada di KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan sebesar 12%, pada tahun 2023 proses keluar masuknya karyawan yang ada di KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan sebesar 6% dan pada tahun 2024 proses keluar masuknya karyawan yang ada di KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan sebesar 9%. Hal tersebut menunjukkan presentase tertinggi data keluar masuk karyawan mencapai 12% pada tahun 2022. Diketahui bahwa pada setiap tahunnya ada karyawan yang keluar, tentu hal ini menjadi indikasi tidak loyalnya karyawan terhadap koperasi. Dampak niat untuk keluar bagi koperasi ini merupakan petunjuk ketidakstabilan karyawan. Semakin tinggi niat untuk keluar, berarti akan semakin sering terjadi pergantian karyawannya. Tentu hal ini akan merugikan koperasi. Sebab, proses

jalannya kerja akan terganggu, karena karyawan yang baru akan membutuhkan pelatihan dalam bekerja. Data-data tersebut menunjang fenomena penelitian yang terjadi yaitu kurangnya loyalitas karyawan pada KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan.

Survey awal yang dilakukan peneliti menguatkan adanya permasalahan yang terjadi terkait loyalitas karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan, pengambilan data yang dilakukan pada awal survey yaitu 20 karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan. Berikut penjelasan hasil survey awal yang dilakukan peneliti:

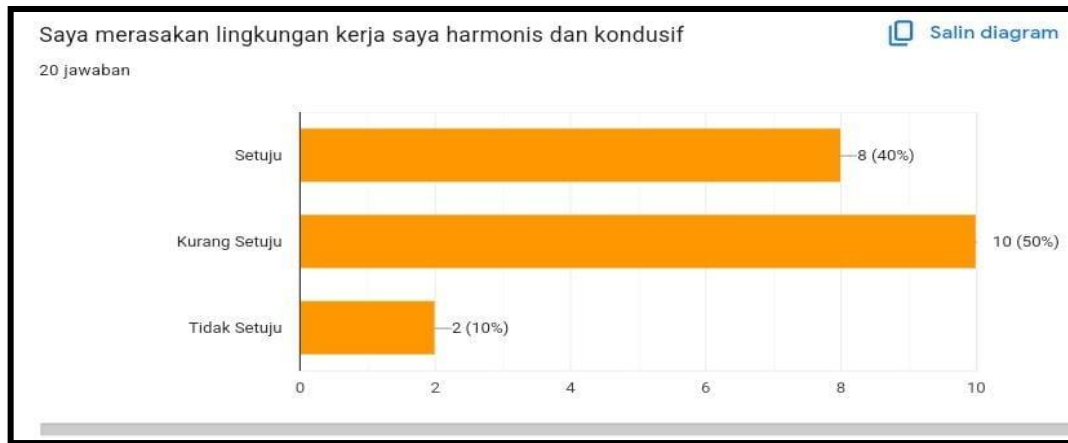


Sumber: Survey Awal Peneliti, Google Form 2024

Gambar 1. 1

Diagram Batang Loyalitas Karyawan

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan terhadap 20 karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan, pada pernyataan “saya tidak mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain” diperoleh bahwa sekitar 50% karyawan menyatakan kurang setuju, 30% karyawan menyatakan tidak setuju dan sisanya sebesar 20% karyawan menyatakan setuju. Data diatas membuktikan bahwa sebagian besar karyawan yang ada masih memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain.

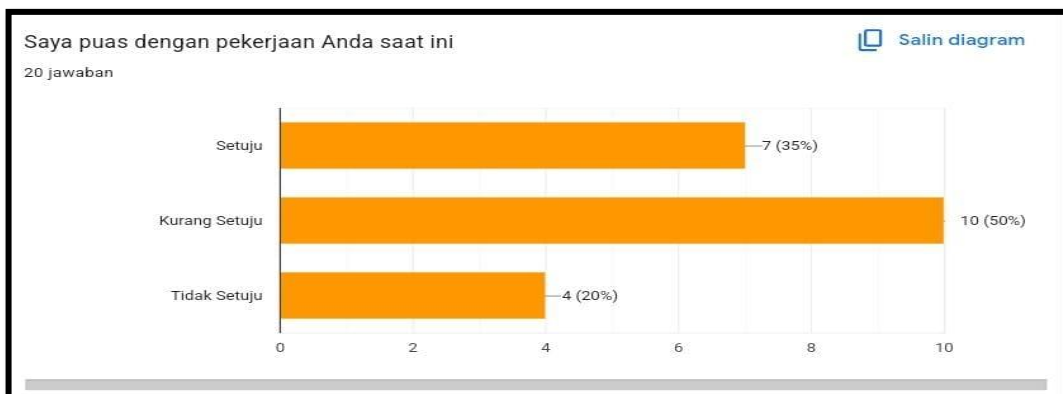


Sumber: Survey Awal Peneliti, *Google Form 2024*

Gambar 1. 2

Diagram Batang Lingkungan Kerja

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan terhadap 20 karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan, pada pernyataan “saya merasakan lingkungan kerja saya harmonis dan kondusif” diperoleh bahwa sekitar 50% karyawan menyatakan kurang setuju, 40% karyawan menyatakan setuju dan sisanya sebesar 10% karyawan menyatakan tidak setuju. Data diatas membuktikan bahwa lingkungan kerja pada KSP Mekar Jaya Kab. Kuningan masih belum harmonis dan kondusif.



Sumber: Survey Awal Peneliti, *Google Form 2024*

Gambar 1. 3

Diagram Batang Kepuasan Kerja

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan terhadap 20 karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan, pada pernyataan “saya puas dengan pekerjaan saya saat ini” diperoleh bahwa sekitar 50% karyawan menyatakan kurang setuju, 35% karyawan menyatakan setuju dan sisanya sebesar 20% karyawan menyatakan

tidak setuju. Data diatas membuktikan bahwa karyawan KSP Mekar Jaya Kab. Kuningan masih merasakan belum puas atas pekerjaannya.

Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Masalah lingkungan kerja merupakan hal mendasar yang dirasakan karyawan serta dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk meninggalkan tempat kerjanya dan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan faktor yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja ini termasuk kondisi fisik seperti peralatan dan fasilitas, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan budaya organisasi. Pengertian tersebut di dukung oleh pendapat Sedarmayanti & Rahadian (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang dihadapi oleh karyawan serta metode kerjanya. Lingkungan yang baik akan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik, sehingga meningkatkan loyalitas mereka.

Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa nyaman, aman, dan didukung cenderung lebih setia kepada perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, dengan fasilitas yang memadai dan hubungan baik antar rekan kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Selain itu, lingkungan yang positif mendorong produktivitas dan motivasi karyawan, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan.

Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan, Charli & Mahzum, (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja positif dapat mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi, selanjutnya kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak langsung pada loyalitas, tetapi juga memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan memperkuat loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang ditunjukkan dengan sikap positif seorang pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut dapat muncul berdasarkan penilaian atas bagaimana kondisi pekerjaan mereka, Charli & Mahzum (2022). Urmila & Rayuwanto (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang dapat dirasakan oleh pekerja atas pekerjaan yang sedang mereka geluti. Karyawan puas dengan fasilitas di tempat kerja mereka dengan kondisi kerja yang baik, karyawan juga akan merasa nyaman begitu pula dengan rekan kerja serta atasan yang mendukung pekerjaannya masing-masing.

Tabel 1. 2

Riset Gap

No	Permasalahan	Riset Gap	Peneliti/Tahun
1	Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan	Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.	(Safrida et al., 2023), (Wahyudi, 2023), (Wahyunur et al., 2023), (Karneli & Fitriani, 2022)
		Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan.	(Novianti et al., 2024), (Andarsari & Setiadi, 2023), (Amalina et al., 2023), (Sarwar et al., 2023)
2	Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan	Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	(Halim et al., 2021), (Rohimah, 2018), (Amanda & Adrian, 2024), (Karneli & Fitriani, 2022)
	dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	(Novianti et al., 2024), (Safrida et al., 2023), (Andarsari & Setiadi, 2023)

Sebelumnya, telah dilakukan banyak penelitian empiris yang beragam dan tabel diatas menunjukan adanya riset *gap* mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian-penelitian ini melibatkan pengumpulan data dan analisis yang cermat dengan tujuan yang sama, yaitu mencari solusi yang optimal dalam konteks tersebut. Pada penelitian yang dilakukan oleh Safrida et al. (2023), Wahyudi (2023), Wahyunur et al. (2023) dan Karneli & Fitriani (2022) menyatakan bahwa

lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novianti et al. (2024), Andarsari & Setiadi (2023), Amalina et al. (2023) dan Sarwar et al. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya pada penelitian Halim et al. (2021), Rohimah (2018), Amanda & Adrian (2024) dan Karneli & Fitriani (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novianti et al. (2024), Safrida et al. (2023) dan Andarsari & Setiadi (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang di berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KSP Mekar Jaya Maleber Kabupaten Kuningan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan?
4. Bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan.

4. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat di gunakan untuk mengembangkan dan memperkaya teori dan wawasan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia yang bersifat teoritis terutama tentang lingkungan kerja terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan sebagai bahan evaluasi untuk KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan. Sehingga bisa membuat kebijakan yang tepat untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi kenaikan *turnover* karyawan.