

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sesuai upaya pemerintah yang gencar mendukung peningkatan di sektor perekonomian dan meluaskan pemerataan pembangunan, maka berimbas kerja sama antarpihak swasta di sektor industri, perdagangan, ataupun perkreditan dalam pengembangan dunia usaha di Indonesia, termasuk upaya mengoptimalkan fungsi dan tahap pembangunan. Saat ini sumber daya manusia memiliki peran krusial untuk bermacam bidang. Fungsi krusial pada sumber daya manusia mengharuskan organisasi guna menyimak secara keseluruhan dan serius terkait sumber daya manusia, terkait perihal tenaga kerja untuk mendongkrak mutu sumber daya manusia itu.

Dalam perusahaan, faktor penting yang patut dimiliki dan dipertimbangkan adalah ketersediaan sumber daya manusia. Perusahaan maupun sumber daya manusia ialah entitas yang tidak bisa terpisah satu sama lain. Kesuksesan sebuah perusahaan amat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Penentuan mutu dan jumlah sumber daya manusia berasal dari daya kerja dan kesetiaan kerja. Logikanya, bila kian tingginya loyalitas kerja pekerja, berarti kian meningkatkan mutu bekerja pegawai itu. Loyalitas kerja pegawai tidak bakal muncul secara otomatis tanpa faktor pemicunya. Kemunculan loyalitas bekerja bisa berasal melalui pendekatan intensif guna mengetahui atau paham akan faktor yang bisa melahirkan kesetiaan pada pegawai.

Organisasi maupun perusahaan akan diasumsikan sebagai keluarga besar dengan tata kelola guna mengembangkan kapabilitas orang di dalamnya melalui pemerhatian atas kemampuan dan pemberian latihan demi memperoleh tujuan organisasi tanpa melupakan kepuasan yang diharapkan pegawai selama

menyelesaikan tugas. Masing-masing organisasi tentu mempunyai sejarah terkait pola menjalin komunikasi, termasuk mitor yang mengonstruksi budaya organisasi itu. Secara perlahan kultur organisasi mulai dikenali publik supaya mampu menarik maupun mempertahankan individu dengan nilai dan tingkat kepercayaan tinggi, sama seperti organisasi.

Perihal ini relevan dengan penjelasan Mangkunegara (2014:13) menjelaskan bila budaya kerja ialah pendapat/gagasan atau nilai, keyakinan, maupun asas hasil pengembangan dari organisasi, dan menjadi tolok ukur bertingkah laku bagi anggota guna menyelesaikan masalah penyesuaian diri secara eksternal maupun mengintegrasikan secara internal.

Faktor lainnya yang memengaruhi loyalitas kerja, yaitu lingkungan kerja yang kondusif dan baik mengakibatkan karyawan kian betah dan senang berada di ruang kerja. Karyawan berkenan untuk bertugas di ruang kerja, sehingga melahirkan produktivitas maupun prestasi kerja yang kian baik guna memperoleh tujuan organisasi seefektif mungkin. Apabila lingkungan kerja cukup baik dan kondusif, kerap ditandai oleh sikap karyawan yang betah di ruang kerja tersebut. Jika karyawan senang dan betah, serta dapat menjalankan segala tugas, berarti lingkungan kerja itu berjalan kondusif.

Pengukuran lingkungan kerja yang bisa dilakukan melalui kondisi fisik bangunan ataupun ruang kerja dengan sarana memadai guna menyokong pelaksanaan tugas, relasi kerja pada organisasi yang berjalan harmonis, termasuk pola berkomunikasi antar-rekan kerja ataupun dengan pimpinan yang kian baik. Melalui upaya itulah loyalitas pegawai yang muncul secara perlahan seiring membaiknya lingkungan kerja/perusahaan.

Relevan dengan penjelasan Kusani (2015:214) menyatakan jika lingkungan kerja, yaitu tempat atau lingkungan seseorang dalam beraktivitas secara rutin sesuai fungsi sebagai pegawai. Lingkungan kerja, yaitu tempat

pegawai mampu membuktikan kapabilitas mereka selama menjalankan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya. Basuki dan Susilowati dalam Asriandi, dkk (2018:8) yang memaparkan bila lingkungan kerja, yaitu beragam hal yang ada di lingkungan dan bisa memengaruhi secara langsung atau tidak langsung pada individu/kelompok selama menjalankan kegiatannya.

Budaya organisasi amat memengaruhi bagi peningkatan perusahaan. Sama seperti pemimpin yang perlu mengendalikan sikap pilih kasih dan berupaya untuk profesional dalam membagi tanggung jawab ke setiap pegawainya. Bila muncul perselisihan di lingkungan kerja, berarti pemimpin perlu bersikap bijak guna menuntaskan permasalahan tersebut agar tidak mengakibatkan pegawai merasa kurang nyaman atau enggan masuk kerja. Begitu pun pada kedisiplinan yang patut diimplementasikan secara baik supaya pegawai yang tidak bertugas atau tanpa mengerjakan sesuatu selama di kantor ataupun bekerja lembur. Tidak hanya itu, selama proses produksi perbaikan kapan, misalnya, perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan pegawai agar terhindarkan dari risiko yang mengancam keselamatan mereka. Melalui penciptaan lingkungan kerja secara kondusif, berarti akan membuka peluang luas guna mengembangkan proses pembelajaran atau saling belajar antarpegawai selama bekerja. Mereka bakal memiliki semangat tinggi guna menyelesaikan segala permasalahan baik dari internal ataupun eksternal organisasi. Atas dasar itulah, budaya organisasi yang baik, dan kondusifnya lingkungan kerja akan menimbulkan loyalitas bekerja karyawan. (Asriandi, dkk, 2018:2)

Hasibuan (2015:71) memaparkan bila loyalitas kerja ialah bermacam unsur guna menilai pegawai, terdiri atas loyalitas terhadap pekerjaan, kedudukan, maupun organisasi. Loyalitas ini tercerminkan melalui kerelaan pegawai menjaga maupun membela organisasi dari segala tindakan mengancam

darin pihak tidak bertanggung jawab. Sudiman dalam Asriandi, dkk (2018:3) menjabarkan jika loyalitas bekerja memiliki arti kerelaan pegawai atas semua kapabilitasnya, pikiran, maupun meluangkan waktu guna terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta menjaga rahasia perusahaan, ataupun tanpa bertindak yang merugikan perusahaan selama menyangkut status pegawai di perusahaan itu. Kian tingginya loyalitas pegawai di sebuah organisasi, kian mudah pula untuk organisasi memperoleh tujuan yang sudah ditentukan. Sebaliknya, bila pegawai pada sebuah organisasi berloyalitas minim, maka tujuan organisasi itu kian sulit diperoleh (Pambudi, 2016:90)

PT. BPR Surasari Utama adalah salah satu bank perkreditan rakyat ternama yang bertujuan membangun perekonomian dan menunjang kesejahteraan masyarakat. PT. BPR Surasari Utama menyediakan jasa kredit, tabungan, dan deposito dengan pelayanan yang cepat dan sepenuh hati. Pada saat ini PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo sedang mengalami permasalahan yang berkaitan dengan loyalitas karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan semakin meningkatnya jumlah keluar dan masuk karyawan atau pergantian karyawan. Perusahaan diharapkan agar segera menangani masalah ini dengan serius, sehingga tidak mengganggu pertumbuhan produktifitas perusahaan.

Berlandaskan pemaparan di atas, peneliti memiliki ketertarikan guna meneliti secara mendalam dengan mengajukan judul kajian, yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo”

1.2. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang yang sudah tersampaikan, masalah pada kajian ini, yaitu:

1. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja memengaruhi secara simultan bagi loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo ?
2. Apakah budaya organisasi bagi secara parsial bagi loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo ?
4. Variabel bebas manakah (budaya organisasi dan lingkungan kerja) yang memengaruhi secara dominan bagi loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berlandaskan penjelasan di atas, perumusan tujuan penelitian telah terlampir, yaitu:

1. Guna mencari tahu budaya organisasi dan lingkungan kerja memengaruhi secara bersamaan bagi loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo
2. Guna mencari tahu budaya organisasi yang memengaruhi secara parsial bagi loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo
3. Guna mencari tahu lingkungan kerja yang memengaruhi secara parsial bagi loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo
4. Guna mencari tahu variabel bebas (budaya organisasi dan lingkungan kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil kajian ini setidaknya bisa bermanfaat untuk segala pihak yang terkait dengan objek kajian, terdiri atas:

1. Aspek Akademis

Memberi informasi ke lain pihak guna melaksanakan kajian lebih lanjut dan menambah sumber literatur agar menjadi pembanding bagi kajian lainnya, serta perwujudan dari darma bakti ke instansi pendidikan, secara umumnya bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Sidoarjo, sedangkan secara khusus bagi Program Studi Manajemen.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Bagi peneliti selanjutnya bisa dimanfaatkan guna meningkatkan pengetahuan atau memperluas pandangan perihal pelajaran yang diperoleh melalui perkuliahan dan memahami lebih detail terkait bidang yang dianalisis sebagai literatur ilmiah.

3. Aspek Praktis

Dapat dijadikan pertimbangan bagi organisasi, serta memberi saran guna menuntaskan permasalahan perihal budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun loyalitas karyawan,