

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif tidak hanya dari sisi produk atau jasa, tetapi juga dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Bukit dkk., 2017). Pada saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi masalah yang harus diperhatikan karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab atas keberhasilan operasinya. Oleh karena itu, setiap orang harus menyadari pentingnya pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia untuk mempersiapkan diri untuk hadir di masyarakat dengan sumber daya, kesempatan, pengetahuan, dan keahlian yang akan meningkatkan kemampuan mereka di masa depan (Putra dkk., 2023).

PT. Warnatama Cemerlang merupakan suatu organisasi atau perusahaan manufaktur cat, thinner, dan tinta yang berkualitas agar menjadi jawaban kebutuhan industri dan dekorasi. Dengan motto “*Quality Is Everything*” PT Warnatama Cemerlang berupaya memberikan yang terbaik bagi pelanggan, dengan selalu berinovasi dan meningkatkan kualitas melalui teknologi terkini, dan proses produksi secara efektif dan efisien. Dari hasil wawancara dengan *Factory Manager* di PT. Warnatama Cemerlang, bahwa dengan mengusung konsep “*Go Green*” PT Warnatama Cemerlang menjaga keseimbangan alam melalui produk - produk berkualitas yang ramah lingkungan dan proses produksi yang selalu mempertimbangkan aspek lingkungan serta memastikan seluruh kegiatannya tidak mencemari lingkungan dengan komitmen dan konsisten manajemen lingkungan (ISO 14001) sejak tahun 2011 hingga saat ini, dan menerapkan program 3R (*Reuse, Reduce, Recycle*) dalam keseharian aktivitasnya, sehingga dapat menciptakan kesetaraan antara teknologi dan alam semesta. PT. Warnatama Cemerlang sebagai

suatu organisasi juga sangat memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalamnya, demi mencapai keberhasilan organisasi.

Salah satu komponen penting yang menentukan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi adalah kompetensi dan loyalitas karyawan. Karyawan yang loyal tidak hanya memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya, tetapi juga memiliki komitmen yang kuat untuk memajukan organisasi (Aini, 2024). Loyalitas karyawan adalah kesediaan seorang karyawan untuk tetap setia kepada perusahaan tempat mereka bekerja (Juwita & Khalimah, 2021). Rasa setia yang timbul dari dalam diri karyawan memiliki dampak yang besar untuk keberlangsungan perusahaan karena rasa setia ini memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Tidak mudah untuk memperoleh karyawan yang loyal, karena loyalitas merupakan suatu nilai berharga yang tidak dijual belikan atau ditukar dengan apa pun (Lorens, 2020). Namun, hingga saat ini perusahaan masih saja menemukan karyawan yang tidak loyal.

Fenomena rendahnya loyalitas karyawan di PT. Warnatama Cemerlang ditandai dengan adanya kenaikan tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2023 sebesar 5,9% (dari jumlah karyawan 220 orang) dan pada tahun 2024 sebesar 9,7%, (dari jumlah karyawan 225 Orang), tingkat *turnover* karyawan mengalami kenaikan sebesar 3,8%. Temuan ini diperkuat melalui wawancara dengan staff HRD PT. Warnatama Cemerlang yang mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan yang mengundurkan diri disebabkan oleh adanya peluang pekerjaan baru. Kondisi tersebut menunjukkan masih rendahnya loyalitas karyawan. Berbagai faktor dapat memengaruhi loyalitas karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, berikut disajikan data tingkat *turnover* karyawan PT. Warnatama Cemerlang pada tahun 2023 dan 2024:

Tabel 1. 1. Daftar Mutasi Karyawan Th 2023 - 2024

PERIODE	TAHUN 2023		TAHUN 2024	
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
Jan - Maret	1	2	11	5

April – Juni	4	3	10	7
Juli – Sept	5	3	7	5
Okt - Des	5	5	2	5
Total :	15	13	30	22

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi adanya pengaruh budaya organisasi serta kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Warnatama Cemerlang. Penerapan budaya organisasi yang positif serta pemberian kompensasi yang proporsional diharapkan mampu mempertahankan sekaligus meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) ?
2. Apakah Kompensasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) ?
3. Apakah Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)?
4. Apakah Kompensasi (X_2) berpengaruh positif signifikan Terhadap Kepuasan Kerja (Z)?
5. Apakah Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)?
6. Apakah Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)?
7. Apakah Kompensasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah ditetapkan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan

2. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan
3. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
4. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
5. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan
6. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja
7. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari adanya penelitian ini seperti berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan kita mengenai fungsi kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas karyawan. Serta dapat menambah literatur tentang manajemen sumber daya manusia mengenai hal – hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Warnings Cemerlang. Penelitian ini juga dapat membantu meningkatkan loyalitas karyawan dengan memperbaiki budaya organisasi dan kompensasi yang ada di PT. Warnings Cemerlang.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk membantu PT. Warnings Cemerlang untuk mengidentifikasi aspek-aspek apa saja yang dapat menunjang loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

B. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman langsung bagi penulis dapat mengetahui hal – hal yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan sehingga dapat memperdalam pemahaman dibidang manajemen sumber daya manusia.

C. Bagi Pihak Lain

Di sisi lain, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang menghadapi masalah serupa terkait budaya organisasi dan kompensasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi akademisi atau peneliti yang ingin melakukan lebih banyak tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi, kompensasi dan loyalitas karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini diberikan cakupan agar dapat berfokus pada cakupan yang telah ditentukan, seperti batasan masalah berikut:

1. Penelitian ini memiliki cakupan subjek yakni populasi karyawan yang ada di PT. Warnatama Cemerlang sejumlah 200 orang.
2. Adapun cakupan variabel penelitian ini adalah empat variabel. Seperti budaya organisasi, kompensasi, loyalitas karyawan dan kepuasan kerja.
3. Penelitian ini hanya akan meneliti variabel yang telah ditentukan diatas menggunakan SEM- PLS.