

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

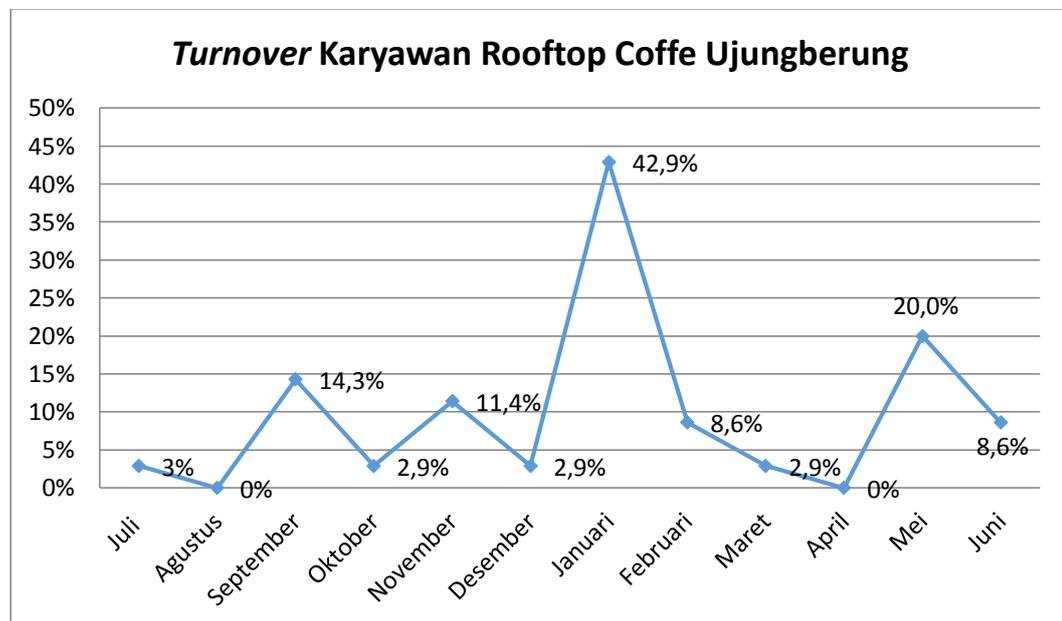
Menurut Swadarma & Netra dalam (Insani & Frianto, 2023) Sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi, Sumber daya manusia menjadi aset perusahaan yang berharga jika memiliki kualitas dan kinerja yang baik. Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya harus memiliki sumber daya yang mumpuni. Hal ini berpengaruh besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan dalam perusahaan tersebut. Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang cukup penting perannya dalam suatu perusahaan, di samping sumber daya yang lain seperti material, modal, mesin dalam pendukung suatu perusahaan.

Menurut Kaludia et al dalam (Insani & Frianto, 2023) Perusahaan dalam mencapai kesejahteraan termasuk kesejahteraan karyawannya, perlu memahami dengan baik tentang manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia salah satu faktor yang berpengaruh dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, karena merupakan aset tunggal organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Faktor sumber daya manusia inilah yang akan menggerakkan aset yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suryani & Rahman dalam (Insani & Frianto, 2023) menyatakan bahwa tercapainya loyalitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan menjadi tujuan yang sangat penting dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan loyalitas karyawan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kesuksesan organisasi demi kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam prosesnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam mempertahankan kinerja pegawai banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan, salah satunya dengan menumbuhkan dan meningkatkan

loyalitas dalam diri pegawai (Nurrohmah et al., 2023). Loyalitas karyawan dapat dilihat dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi dengan kemauan untuk melakukan kerjasama dengan anggota organisasi, saling merasa memiliki dengan membela dan juga menjaga organisasi baik dari dalam perusahaan maupun di luar perusahaan untuk menghindari dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab menurut Purnamasari dalam (Mauludi & Kustini, 2022).

Adapun beberapa indikasi yang menunjukkan loyalitas karyawan yang naik atau turun dilihat dari produktivitas kerja yang menurun, tingginya tingkat absensi, pekerja yang berpindah perusahaan atau keluar perusahaan, kegelisahan karyawan, mogok kerja yang dilakukan, dan tuntutan yang sering diajukan karyawan (Jessica Alvina & Susanto, 2022). Loyalitas pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari komposisi pegawai yang berupa tingkat *turnover* pegawai pada periode tertentu. Berikut merupakan data *turnover* Karyawan Rooftop Coffe Ujungberung:



Sumber : Rooftop Coffe Ujungberung (2024)

Grafik 1. 1

Data Turnover Karyawan Rooftop Coffe Ujungberung

Berdasarkan grafik 1.1 dapat dilihat data *Turnover* karyawan Rooftop Coffe Ujungberung selama 1 tahun terakhir. Menurut Putra dan Utama dalam (Tampubolon & Sagala, 2020) standar *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan yang dikatakan tidak normal bila nilai *turnover* diatas 10%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover* karyawan Rooftop Coffe ujungberung memiliki nilai yang fluktuatif disetiap bulannya, dapat dilihat pada bulan September 2023 mencapai tingkat *turnover* yang melebihi standar sebesar 14,3%, dan pada bulan November 2023 turun menjadi 11,4% namun masih melebihi standar *turnover*. Puncak tertinggi terdapat pada bulan Januari 2024 dimana tingkat persentase meningkat hingga 42,9% yang dimana sangat jauh dari standar normal *turnover* pada perusahaan, serta pada bulan Mei 2024 memiliki nilai *turnover* sebesar 20%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada *turnover* karyawan Rooftop Coffe Ujungberung.

Loyalitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi efektif, motivasi, kompensasi, pengembangan karir, serta pengadaan dan pelatihan karyawan (Jessica Alvina & Susanto, 2022). Sedangkan Hermawan dan Riana dalam (Larastrini & Adnyani, 2019) memaparkan faktor yang mempengaruhi loyalitas terbagi menjadi dua kelompok yaitu *Satisfies (motivator factors)* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber loyalitas kerja yang meliputi penghargaan, pertumbuhan, promosi, tanggung jawab, pengembangan karir, tantangan pekerjaan dan pencapaian diri, serta *dissatisfies (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber loyalitas, yang terdiri dari gaji, upah, aturan perusahaan, hubungan interpersonal, kualitas pengawasan dari atasan, keselamatan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance*.

Menurut (Insani & Frianto, 2023) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini untuk memastikan karyawan fokus pada pekerjaannya, mandiri, dan hasil yang dicapai sesuai harapan. Lingkungan kerja

merupakan rumah kedua bagi setiap karyawan, hampir setengah dari waktunya dihabiskan di tempat kerja. Sehingga perlu adanya suasana yang nyaman di tempat kerja seperti hubungan harmonis yang terjalin di dalam lingkungan kerja sehingga karyawan lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada dirinya dan kinerja yang dihasilkan (Halawa et al., 2022).

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan dengan atasan sendiri yaitu hubungan yang saling menghargai dan menghormati, sedangkan hubungan antar karyawan yaitu hubungan yang mampu membangun kekeluargaan, kerja sama, dan saling menghargai satu sama lain menurut Sedarmayanti dalam (Jessica Alvina & Susanto, 2022). Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja non fisik antar karyawan, penulis melakukan pra survei pada karyawan Rooftop Coffe. Pra survei yang dilakukan penulis kepada 30 karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pra Survei Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Nilai	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa sikap rekan kerja saya dalam berkomunikasi saat bekerja sangat baik.	51,6%	48,4%
2	Saya merasa suasana antara rekan kerja setingkat penuh dengan rasa kekeluargaan	74,2%	25,8%
3	Saya merasa atasan mampu berkomunikasi untuk memberikan arahan pada saya saat bekerja.	16,1%	83,9%
4	Ditempat saya bekerja, saya merasa atasan saya selalu terbuka untuk berdiskusi dalam penyelesaian masalah	35,5%	64,5%
5	Saya merasa mampu bekerja sama tanpa adanya senioritas	32,3%	67,7%
6	Saya merasa karyawan tidak saling membebankan tugas	38,7%	62,3%

Sumber : Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 pra survei lingkungan kerja non fisik dapat disimpulkan bahwa Responden merasa atasan belum mampu berkomunikasi untuk memberikan arahan dan kurangnya terbuka untuk berdiskusi dalam penyelesaian masalah. Kemudian Responden juga merasa adanya senioritas di lingkungan kerja, bisa dilihat terdapat 67,7% responden yang tidak merasa nyaman dengan hal itu dan juga responden merasa adanya saling membebankan tugas antar karyawan.

Selain memiliki peran dalam kehidupan kerja, karyawan juga mempunyai peran di kehidupan pribadinya sehingga karyawan harus memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadinya. Ketika karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal ini akan meningkatkan semangat kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, serta rasa tanggung jawab yang tinggi baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka. Loyalitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *work life balance*, *work-life balance* sekarang menjadi penentu penting bagi lebih banyak pekerja dalam perkembangan karir mereka. Akibat dari meningkatnya beban kerja, batas antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi telah menjadi isu yang memerlukan perhatian lebih (Larastrini & Adnyani, 2019).

Untuk mengetahui *work life balance* dalam loyalitas karyawan pada karyawan Rooftop Coffe Ujungberung penulis melakukan pra survei Menurut Nahartyo (2013) syarat minimal sampel penelitian pada pra survei adalah sebanyak 10 responden, meski demikian penulis membagikan kuesioner kepada 30 responden dan berikut hasil data pra survei *work life balance* (X2) yang diperoleh:

Tabel 1.2
Data Pra Survei Work Life Balance

No	Pernyataan	Nilai	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa waktu kerja dalam 1 hari ideal dengan waktu untuk istirahat.	29%	71%
2	Saya merasa jarak keberangkatan ke tempat	71%	29%

	kerja membuat saya efektif dalam ketepatan waktu kerja.		
3	Di tempat kerja saya, saya tidak perlu mengorbankan waktu pribadi saya demi pekerjaan.	19,4%	80,6%
4	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan setiap hari sesuai dengan jumlah gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari.	32,3%	67,7%
5	Saya tidak merasa depresi karena lelah dalam pekerjaan	16,1%	83,9%
6	Saat bekerja, saya tidak lagi mengkhawatirkan berbagai hal lain yang perlu saya lakukan diluar pekerjaan saya (Contoh : hobi, mengurus orangtua)	29%	71%

Sumber : Diolah oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 pra survei mengenai *work life balance* dapat disimpulkan bahwa responden tidak merasa puas dengan ideal waktu kerja dalam 1 hari, sehingga harus mengorbankan waktu pribadi untuk pekerjaan dan beban kerja yang mereka tanggung tidak sesuai dengan gaji yang diterima. Disisi lain responden merasa depresi dan merasa lelah terhadap pekerjaannya bahkan untuk memiliki kegiatan diluar mereka merasa kesulitan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Mauludi & Kustini, 2022) dan (Halawa et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan. Namun adanya perbedaan penelitian yang dilakukan oleh (Murtiani, 2021) dan (Jessica Alvina & Susanto, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Sumantri & Mujiati, 2023) dan (Widiastuti & Baihaki, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan.

Merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan, penulis mengidentifikasi masalah di setiap variabel. Pertama variabel loyalitas karyawan memiliki nilai turnover karyawan yang sangat tinggi dan melebihi standar normal turnover sebesar 10 %. Kedua variabel lingkungan kerja non fisik karyawan terdapat indikasi yang cukup signifikan terhadap lingkungan kerja di Rooftop

Coffe ujungberung diantaranya adanya senioritas antar karyawan dan adanya saling membebankan tugas yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Ketiga variable *work life balance* responden tidak merasa puas dengan ideal waktu kerja dalam 1 hari, sehingga harus mengorbankan waktu pribadi untuk pekerjaan dan beban kerja yang mereka tanggung tidak sesuai dengan gaji yang diterima sehingga responden merasa pendapatan yang diterima masih belum cukup untuk menafkahi keluarga atau untuk memulai berkeluarga.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat memberikan kejelasan bagaimana variabel lingkungan kerja non fisik, *work life balance*, dan loyalitas karyawan pada perusahaan Rooftop coffe untuk kedepannya dan agar lingkungan kerja karyawan dan *work life balance* bisa diperbaiki dan loyalitas karyawan pun akan meningkat. Lalu perusahaan tidak harus berkala dalam merekrut karyawan. Maka dari itu penulis tertarik dan akan melanjutkan penelitian dengan judul “Pengaruh **Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Work life balance* Terhadap Loyalitas Karyawan pada Rooftop Coffe Ujungberung**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yang dikemukakan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik, *Work Life Balance*, dan Loyalitas Karyawan Rooftop Coffe Ujungberung?
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan Rooftop Coffe Ujungberung?
3. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan Rooftop Coffe Ujungberung?
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan Rooftop Coffe Ujungberung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui gambaran mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik, *Work Life Balance* dan Loyalitas Karyawan Rooftop Coffe Ujungberung.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan Rooftop Coffe Ujungberung.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan Rooftop Coffe Ujungberung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan Rooftop Coffe Ujungberung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini terbagi atas dua manfaat yaitu aspek teoritis dan aspek praktis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya bagi pihak terkait atau pihak lain yang ingin mengetahui dan ingin mengembangkan penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas karyawan Rooftop Coffe Ujungberung.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan untuk menyelesaikan masalah – masalah yang ada di perusahaan.

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan perusahaan untuk menerapkan dan mengaplikasikan hasil penelitian agar loyalitas karyawan menjadi lebih baik.

- c. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat menambah kajian ilmu mengenai pentingnya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Work Life*

Balance terhadap Loyalitas Karyawan Rooftop Coffe Ujungberung. Serta penelitian ini bisa menjadi bahan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang sama di kemudian hari.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan mengambil lokasi penelitian pada perusahaan Rooftop Coffe yang berada di Jl. A.H. Nasution No.35 A, Pakemitan, Kec. Ujungberung, Kota Bandung, Jawa Barat 40294. Penelitian dilakukan dari bulan April 2024 sampai dengan selesai. Adapun jadwal penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Waktu Penelitian

NO.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2023															
		Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Mencari objek penelitian	■	■														
2	Penentuan judul			■													
3	Surat pengantar penelitian				■												
4	Observasi					■											
5	Pengumpulan data awal						■	■									
6	Penyusunan BAB I							■	■								
7	Pembuatan kuisisioner								■								
8	Penyebaran kuisisioner								■								
9	Pengumpulan data akhir											■					
10	Penyusunan BAB II											■					
12	Penyusunan BAB III												■				
13	Pengajuan Seminar Proposal												■				
14	Seminar Proposal												■				
15	Revisi Seminar Proposal												■				

