

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan dengan kinerja berkualitas merupakan harapan dari tiap perusahaan. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi tentu mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan alasan, seperti sumber daya yang dimiliki. Sumber Daya Manusia berperan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, serta melakukan pengawasan terhadap aktivitas yang terjadi di perusahaan. Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia yang harus diperhatikan. Banyaknya karyawan yang sering berpindah tempat kerja dikarenakan tidak adanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa kinerjanya kurang dihargai. Menurunnya tingkat loyalitas karyawan juga dapat meningkatkan pelanggaran serta perlawanan terhadap perusahaan (Muhammad Bima Athalla & Evi Sofia, 2023). Hal ini membuat karyawan menjadi tidak loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan dapat mempengaruhi terciptanya potensi pertumbuhan menjadi terhambat bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan. Loyalitas dapat terjadi karena karyawan merasa layak atas manfaat yang didapatkan dari perusahaan. Loyalitas karyawan dapat mempengaruhi kemajuan karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap perusahaan sehingga perusahaan menjadi lebih unggul dan dapat bersaing (Mahayuni. & Dewi 2020)

Loyalitas dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, komunikasi kerja. Gaya Kepemimpinan dalam perusahaan dapat memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap rasa loyalitas karyawan. Nada bicara, emosional, serta hubungan yang dijalin oleh pemimpin memberikan pengaruh terhadap loyalitas yang diberikan oleh karyawan (Hasan, 2021). Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan dampak pada loyalitas karyawan. Diberikannya motivasi dari pemimpin terhadap karyawan dapat memberikan dampak kepada loyalitas karyawan (Mahayuni & Dewi 2020). Menurut Mahayuni, & Dewi, (2020), jika seorang pemimpin dalam perusahaan mampu meningkatkan motivasi maka loyalitas karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi.

Komunikasi kerja dan lingkungan kerja di pilih karena keduanya di nilai penting dan dapat memberikan pengaruh loyalitas karyawan terhadap instansi. Seorang pegawai dengan anggapan diri mereka didengar, didukung, serta diapresiasi oleh perusahaan otomatis timbul loyalitas terhadap perusahaan. Pada saat yang sama, lingkungan kerja terampil serta kondusif akan mempengaruhi begitu juga meningkatkan produktivitas. yang akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. keduanya dipilih berdasarkan pengamatan yang dilakukan dengan melihat penelitian terdahulu. Bekerja di perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan yang membuat karyawan yang bekerja berada dalam lokasi yang berbeda, hal ini yang membuat penelitian ini di lakukan.

Perubahan lingkungan terjadi di iringi dengan berkembangnya teknologi. Perubahan lingkungan ini dapat membuat perusahaan menciptakan inovasi baru untuk dapat bersaing. Oleh karena itu, karyawan dilatih untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan. Perubahan ini bertujuan untuk mendorong perusahaan untuk dapat mencapai tujuan (Paratama & Utama, 2023). Perusahaan harus merancang lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan ide yang inovatif (Giovanni & Ie, 2022). Lingkungan kerja dengan keadaan nyaman serta aman mampu mendorong efisiensi dalam melaksanakan kegiatan perusahaan serta dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi (Paratama & Utama, 2023). Meningkatkan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja akan menciptakan rasa aman dan nyaman yang membuat karyawan akan bersikap loyal terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan (Oktavia, 2022). Terjalannya kondisi area bekerja positif, mampu menumbuhkan keadaan mendukung lingkungan kerja tenram dapat meningkatkan perasaan percaya, motivasi, serta loyalitas pekerja (Galih et al., 2022).

Selain lingkungan kerja, komunikasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap loyalitas. Perkembangan teknologi dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Perkembangan teknologi akan berdampak pada cara berkomunikasi. Pentingnya menjalin interaksi positif diperlukan pekerja untuk membangun hubungan baik dengan sesama karyawan ataupun dengan pimpinan. Komunikasi kerja ini diperlukan agar terjalin hubungan baik, sehingga memudahkan pegawai dalam memahami pekerjaan diterimanya (Galih et al., 2022). Komunikasi adalah metode menyampaikan ataupun menerima baik dari individu ataupun kelompok. Berdasarkan data yang diperoleh *Survey Mckinsey* menunjukkan sebanyak 70% mengatakan bahwa komunikasi yang efektif dengan atasan mereka penting untuk membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komunikasi kerja merupakan kunci dalam menjalin

hubungan antar individu di organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja secara menyeluruh. Temuan dahulu sudah menjelaskan fakta komunikasi kerja dengan baik dapat memberikan dampak dengan meningkatkan kolaborasi dan dapat menyelesaikan konflik antar anggota tim (Andi & Rumengan, 2021).

Loyalitas karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh kurang terlibatannya karyawan di perusahaan. Karyawan akan puas dan loyal, jika perusahaan dapat menawarkan peluang berkembang serta menyediakan jenjang karir yang jelas yang dapat mereka capai (Witoelar, 2020). Lingkungan kerja yang baik akan melibatkan setiap karyawannya dalam setiap tindakan, sehingga tidak ada karyawan yang merasa kurang dilibatkan. Keterlibatan karyawan di perusahaan di anggap sebagai aset jangka panjang yang akan menciptakan terbentuknya loyalitas karyawan. Hal ini mengakibatkan perasaan negatif, ketidakpuasan, serta meningkatnya keinginan untuk berpindah. Selain itu, dengan tingkat loyalitas yang rendah juga dapat diakibatkan melalui baiknya interaksi bagi tiap pegawai ataupun pemimpin sehingga mampu membawa dampak pada loyalitas pegawai bagi perusahaan.

Minimnya tingkat loyalitas pegawai akan menyebabkan derajat *turnover* karyawan meningkat. Berdasarkan data yang diperoleh dari BPS mengatakan bahwa terjadi peningkatan pada *turnover* selama 2 tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan mengalami penurunan.

No.	Keterangan	Tahun	
		2022	2023
1.	Tingkat <i>turnover</i> Karyawan DKI Jakarta	7,18	8,00
2.	Tingkat <i>turnover</i> Karyawan Banten	8,09	8,53

**Tabel 1. 1** Tingkat turnover karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa adanya penurunan pada loyalitas karyawan dari indikator tingkat *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan DKI Jakarta pada tahun 2022 sebanyak 7,18 mengalami peningkatan pada tahun 2023 menjadi 8,00. Sama seperti DKI Jakarta tingkat *turnover* karyawan Banten juga mengalami peningkatan dari 1 tahun kebelakang, pada tahun 2022 tingkat turnover karyawan Banten sebanyak 8,09 dan meningkat pada tahun 2023 menjadi 8,53.

Setiap karyawan pasti menginginkan pekerjaan dengan peluang kerja yang luas sehingga dapat menunjang karirnya. Selain itu reputasi perusahaan tempat bekerja termasuk

memiliki dampak bagi derajat loyalitas karyawan. Penelitian ini penting untuk diteliti karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan bagi instansi. Tingginya loyalitas karyawan, dapat dikatakan pegawai cenderung melakukan tugasnya secara efektif serta efisien. Selain dapat meningkatkan produktivitas, hal ini juga dapat mengurangi tingkat *turnover*, loyalitas yang tinggi membuat karyawan akan tetap bertahan di perusahaan untuk menghabiskan sisa karir yang dimiliki. Selain memberikan manfaat untuk para karyawan, peningkatan loyalitas ini memberikan dampak yang baik untuk reputasi perusahaan. Berkualitasnya Sumber Daya Manusia akan menyalurkan penilaian positif bagi perusahaan tempat bekerja. Dengan menggunakan *grand theory* pertukaran sosial yang digunakan sebagai landasan dari jurnal ini. Teori ini menjelaskan bahwa seorang akan memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan pengorbanan yang akan dilakukan.

Berdasarkan perolehan temuan empiris di mana telah disusun Klaudia et al., (2021), yaitu tidak berpengaruhnya Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan. Hal ini disebabkan kondisi tempat kerja yang dimiliki serta hubungan yang terjalin antar karyawan tidak dapat mendukung kinerja karyawan, sehingga tidak terciptanya loyalitas karyawan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja maupun suasana kerja yang dimiliki oleh Waroeng Spesial sambel yang menjadi objek pada penelitian ini. Pemilihan kedua variabel ini dikarenakan tidak setiap pekerja pada instansi berfokus pada bagian perkebunan ini beroperasi pada tempat yang sama.

Peningkatan *turnover* yang terjadi pada provinsi Banten dan Jakarta tahun 2022 dan 2023, menjadi salah satu fokus yang disebabkan oleh loyalitas karyawan. Tidak ada komunikasi yang baik antar karyawan maupun pimpinan dapat menjadi penyebab rendahnya tingkat loyalitas karyawan di perusahaan. Selain komunikasi kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung kinerja karyawan, seperti kurang sesuainya peralatan bekerja bila disamakan keperluan pekerjaan atau area bekerja bisa mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT. X bergerak dibidang perkebunan memiliki 65 karyawan. Perusahaan berada di Jakarta ini akan menjadi perusahaan pertanian terdepan di Indonesia yang akan berinovasi dalam menyediakan buah dan sayuran segar berkualitas tinggi kepada konsumen, dengan upaya dapat memasarkan dan menjual buah dan sayur segar ke pasar domestik dan Internasional. Memilih PT. X sebagai objek penelitian ini karena dengan mempelajari perusahaan yang

bergerak di bidang perkebunan mampu menawarkan pengetahuan secara optimal perihal perusahaan tersebut dapat beradaptasi dan menanggapi adanya perubahan lingkungan.

Setelah disampaikannya tinjauan fenomena, muncul ketertarikan peneliti dalam menjalankan telitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. X”. Penelitian tersebut mempunyai tujuan dalam memahami hubungan antara Komunikasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan, sesuai dengan temuan yang diperoleh dari konteks yang telah dijelaskan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dikemukakan rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dikemukakan tujuan penelitian, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, dikemukakan manfaat penelitian, yaitu :

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Ketika diperolehnya kesimpulan setelah ditelitinya temuan, peneliti berkeinginan dijadikan sebagai sebuah acuan dari penambahan keahlian serta pemahaman dalam penambahan informasi terkait lingkungan kerja, komunikasi kerja, serta loyalitas karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti

Penelitian memiliki manfaat dalam menambahkan pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia, mengimplementasikan ilmu penelitian setelah didaptnya, menuntaskan Tugas Akhir pada Program Studi Manajemen, Fakultas Humaniora dsn Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya

2. Bagi perusahaan

Penelitian bermanfaat untuk menyalurkan pemahaman perihal variabel – variabel dengan asumsi dapat membawa dampak pada Loyalitas Karyawan. sehingga perusahaan dapat menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat. Perolehan temuan berharap dijadikan sebagai acuan untuk PT. X terhadap dampak Komunikasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan.

3. Bagi Universitas

Mampu dijadikan sumber referensi untuk penelitian serupa kedepannya, yang dapat di akses di perpustakaan Universitas.

