# ****BAB I****

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Pada era modern saat ini, sumber daya manusia seperti karyawan merupakan sebuah aset yang begitu penting dan perlu dipertahankan bagi suatu perusahaan (Sulistyan, 2019:88). Mempertahankan sekelompok karyawan untuk bekerja di dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah pekerjaan yang wajib dilakukan bagi setiap pemilik perusahaan. Menurut pernyataan Laila (2019:2), karyawan mempunyai peran penting untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan karena mereka merupakan selayaknya individual yang memiliki kemampuan untuk berpikir dan bertindak serta membuat perencanaan atas apa yang nantinya harus dilakukan.

Berbicara tentang konteks mempertahankan karyawan, loyalitas adalah sesuatu yang penting untuk dijaga oleh perusahaan. Loyalitas Karyawan adalah bentuk seberapa setia seorang karyawan terhadap perusahaan sampai-sampai tidak bisa berpaling hati kepada perusahaan lainnya walaupun lebih baik satu-dua hal dari perusaahaannya saat ini, disini Laila (2019:2) juga menambahkan bahwasannya ketika seorang karyawan dinilai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, maka ia akan bersedia bekerja melebihi kondisi yang dimana tidak seperti biasanya dan ia bangga menceritakan perusahaan tersebut kepada orang lain, dan juga ia pun bersedia menerima berbagai tugas serta merasa adanya kesamaan nilai dirinya dengan perusahaan. Tambahnya, ia merasa mendapatkan inspirasi dan akan memperhatikan nasib perusahaan dari A sampai Z. Menurut Pitoy (2020:339), Perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap usaha-usaha mempertahankan dan menjaga loyalitas pada karyawan karena menurutnya Loyalitas Karyawan begitu penting sampai-sampai bisa mempengaruhi hasil kinerja perusahaan. Faktor-faktor yang beragam memengaruhi Loyalitas Karyawan secara keseluruhan maupun secara signifikan, termasuk di antaranya adalah Budaya Organisasi, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja*.*

Di dalam ranah pekerjaan, Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja adalah hal yang dianggap begitu penting bagi karyawan karena masing-masing tersebut bisa mempengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Asriandi et al., (2018) dalam Manikotama et al., (2022:203) menyebutkan bahwa Budaya Organisasi merupakan kumpulan nilai dan norma yang disetujui oleh individu-individu yang berada didalam suatu organisasi. Dilanjut oleh Sania Fatima (2024:122), yang mengemukakan definisi *Work-Life Balance* sebagai tindakan untuk menyeimbangkan dan mempertahankan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan tujuan menghindari konflik yang tidak perlu di kedua hal tersebut.

Tidak hanya kedua hal diatas, Kepuasan Kerja para karyawan juga menjadi sesuatu yang penting dijaga demi jalannya perusahaan. Kepuasan Kerja merupakan keadaan dimana seorang karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan sudah memenuhi atau melebihi standar ekspetasi yang di tanamkan didalam dirinya. Menurut Omar (2020), level tertinggi dari Kepuasan Kerja sering di asosiasikan dengan meningkatnya motivasi, kesiapan, dan komitmen karyawan kepada perusahaan itu. Sebaliknya, tingkat Kepuasan Kerja rendah bisa mengarah ke ketidakpuasan, ketidakhadiran dan bahkan tingkat pengunduran yang tinggi. (Gunawan et. al., 2024:751).

Budaya Organisasi, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja menjadi faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Mengutip darihasilpenelitian Rose (2019:110) menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Loyalitas Karyawan secara positif. Dilanjut oleh hasil penelitian Kabir (2019:186) di sektor bank Bangladesh yang menyatakan hal serupa, yaitu adanya pengaruh positif antara *Work-Life Balance* dan Loyalitas Karyawan. Mengutip dari penelitian Widnyasari & Surya, (2023:992), mereka memberikan pernyataan bahwa Kepuasan Kerja juga menyatakan hal serupa terhadap Loyalitas Karyawan. Dari sekian banyak penelitian terdahulu yang diamati oleh penulis selain penelitian-penelitian diatas, terdapat banyak hasil positif pada kesimpulan penelitian mereka, yang dapat diartikan bahwa ketiga faktor diatas berpengaruh positif terhadap loyalitas para karyawan disana.

Meskipun penelitian tentang korelasi antara Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja karyawan atau *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawantelah banyak dilakukan dalam berbagai segi konteks, latar tempat, dan juga hasil penelitiannya tidak dapat terhitung dengan jari, masih diperlukan untuk menggali lebih dalam tentang dinamika yang terjadi di internal perusahaan itu sendiri. Penelitian ini akan memberikan kontribusi tambahan dengan bentuk pemahaman tentang bagaimanakah variabel-variabel yang dipilih saling mempengaruhi satu sama lain dan terjadi kausalitas di masing-masingnya, dan bagaimana bagian manajemen perusahaan mengoptimalisasi kebijakan dan menangani problematika demi meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara total.

Melakukan penelitian dari faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan ditujukan untuk mengetahui sekaligus memahami lebih dalam kausalitas diantara variabel-variabel pilihan, yaitu Budaya Organisasi, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja. PT *Happy Camp* Indonesia terpilih menjadi objek penelitian karena penelitian ini bisa menjadi potensi untuk melihat seberapa besar atau kecil kausalitas antara variabel-variabel diatas, dengan tujuan untuk membuktikan pengaruh seperti apakah yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk mempertahankan karyawannya, apakah akan berpengaruh positif seperti penelitian-penelitian sebelumnya atau akan berpengaruh sebaliknya. Selain itu, alasan lain diadakan penelitian ini untuk PT *Happy Camp* Indonesia adalah untuk memberikan informasi sekaligus mengingatkan kepada perusahaan pentingnya menjaga karyawan, mengingat perusahaan ini bekerja dibidang host live yang dimana menjaga Loyalitas Karyawan menjadi salah satu kunci agar bisa mengurangi tingkat *turnover* karena perusahaan tersebut memiliki banyak kasus yang berkaitan dengan hal demikian.

Sahadi (2018:2) berpendapat bahwa seorang karyawan atau sumber daya manusia harus diteliti karena mereka merupakan faktor yang terbilang unik dan apabila dibina dengan baik dan benar akan bisa menghasilkan nilai tambah pada sumber daya lain, sehingga menjadikan sumber daya manusia sebagai fokus penting dari pengembangan pembangunan pada umumnya. Dengan diadakan-nya penelitian ini, diharapkan bisa menjadi sebuah referensi dan informasi yang berguna untuk segenap karyawan yang ada di PT *Happy Camp* Indonesia dan juga untuk dijadikan bahan pertimbangan penelitian lanjutan bagi civitas akademik, baik dosen maupun mahasiswa yang menemukan tulisan penelitian ini.

## Batasan Permasalahan

Terdapat beberapa batasan permasalahan yang perlu menjadi perhatian dalam penelitian ini, dengan harapan agar bisa menjaga fokus dan konsistensi penelitian:

1. **Subjek Penelitian**

Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT *Happy Camp* Indonesia. Pemilihan subjek ini didasarkan pada koneksi penulis dengan karyawan di perusahaan tersebut, sehingga memungkinkan akses yang lebih mudah untuk pengumpulan data. Terkait masalah gender, tidak ada batasan antara laki-laki maupun perempuan, akan tetapi terbatas dengan divisi tertentu saja.

1. **Variabel Penelitian**

Penelitian ini fokus pada tiga variabel utama yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan disana, yaitu Budaya Organisasi, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja.

1. **Ruang Lingkup**

Penelitian ini hanya membahas hubungan kausal antara Budaya Organisasi, *Work-Life Balance* serta Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan di PT *Happy Camp* Indonesia. Generalisasi hasil penelitian di luar konteks ini harus dilakukan dengan hati-hati.

1. **Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti, yakni selama 4 bulan yang dimana dilaksanakan dari April s/d Juli 2024. Perubahan kebijakan perusahaan atau kondisi eksternal yang terjadi setelah periode penelitian tidak akan tercakup dalam analisis.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, penelitian ini akan mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT *Happy Camp* Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan di PT *Happy Camp* Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja karyawan terhadap Loyalitas Karyawan di PT *Happy Camp* Indonesia?
4. Seberapa besar kontribusi ketiga variabel X secara stilmultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT *Happy Camp* Indonesia?

## Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT *Happy Camp* Indonesia. Secara khusus, tujuan penelitian ini mencakup:

1. Mengetahui sekaligus menganalisa seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh Budaya Organsasi kepada Loyalitas Karyawan di PT *Happy Camp* Indonesia.
2. Mengetahui sekaligus menganalisa seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh *Work-Life Balance* kepada Loyalitas Karyawan di PT *Happy Camp* Indonesia.
3. Mengetahui sekaligus menganalisa seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh Kepuasan Kerja kepada Loyalitas Karyawan di PT *Happy Camp* Indonesia.
4. Mengetahui sekaligus menganalisa seberapa besar pengaruh yang diberikan secara stilmultan oleh ketiga variabel X diatas kepada Loyalitas Karyawan di PT *Happy Camp* Indonesia.

## Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan bisa memberikan berbagai manfaat yang signifikan bagi pihak terkait. Dibawah ini merupakan beberapa manfaat yang mungkin bisa diperoleh dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap loyalitas karyawan”:

1. **Kontribusi Akademik:** Penelitian yang dilakukan akan menambah literatur mengenai hubungan antara Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan. Hasilnya diharapkan dapat memperkuat atau menyanggah temuan sebelumnya serta membuka wawasan baru bagi para akademisi dan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. **Pengembangan Kebijakan Karyawan:** Penelitian ini dapat memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan yang lebih baik terkait Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja karyawan di perusahaan. Kebijakan yang berdasarkan hasil penelitian empiris cenderung lebih relevan dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.
3. **Peningkatan Kinerja dan Produktivitas:** Dengan pemahaman akan faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan komitmen karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif.
4. **Panduan untuk Penelitian Selanjutnya:** Penelitian ini bisa menjadi referensi dasar bagi penelitian lanjutan, yang bertujuan menyelidiki lebih jauh faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Selain itu, metode dan temuan penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk studi komparatif di berbagai industri dan lokasi berbeda.