

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan (Ashary, 2019). Sukses atau tidak perusahaan bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, manusia selalu memainkan peran yang aktif dan selalu dominan dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi, karena manusia juga menjadi perencana, aktor dan juga sebagai penentuan faktor untuk realisasi perusahaan atau organisasi.

Karyawan sebagai sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dalam era globalisasi ini, menjaga karyawan yang baik dan mengembangkan loyalitas karyawan merupakan hal yang sangat penting, hal ini merupakan tantangan yang berkelanjutan. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku baik (Lumi et al., 2019). Jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka akan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan akan mempunyai sikap dan semangat yang positif dalam melakukan pekerjaan sehingga keinginan karyawan untuk melakukan mutasi sangat rendah. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. *Intention turnover* (keluar-masuk karyawan) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah industri, baik dilakukan secara sukarela maupun tidak sukarela (Syamsir & Hidayat, 2020). Berikut adalah data *Turnover* di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi :

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase
2018	33	62	13%
2019	58	21	18%
2020	22	69	21%

Sumber : PT. Samitra Nityasa Sakti

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* di perusahaan tersebut tinggi. Karena dalam suatu perusahaan jika angka *turnover* perusahaan yang telah mencapai 10%, menandakan bahwa angka ini tergolong tinggi. Kemudian untuk mengurangi tingkat *turnover* ini, peneliti mencari tahu faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh, loyalitas dapat ditingkatkan, yang akhirnya dapat meminimalkan *turnover*.

Pentingnya loyalitas karyawan pada hasil kinerja perusahaan, maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap usaha-usaha mempertahankan dan menjaga loyalitas karyawan tersebut. Dalam menjaga loyalitas, setiap perusahaan tentu memiliki caranya sendiri dan rahasianya. Namun tentunya semua cara mengacu kepada apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan, salah satunya adalah *Work Life Balance*.

Mengenai faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah *work life balance*. Karyawan bukan hanya menghadapi perannya saja dan juga masalah dalam hal pekerjaannya, tetapi dalam hal di luar pekerjaannya seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Karyawan semakin sadar bahwa pekerjaan telah mempertaruhkan kehidupan pribadi mereka, dan mereka tidak merasa senang karenanya. Karyawan umumnya menginginkan pekerjaan yang memberi mereka fleksibilitas jadwal kerja sehingga mereka dapat dengan lebih baik mengelola konflik kehidupan kerja. *Work life balance* adalah menciptakan dan memelihara kondisi kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan

karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, sehingga memperkuat loyalitas dan produktivitas (Larastrini & Adnyani, 2019).

Work life balance menurut pandangan karyawan yaitu keseimbangan kewajiban kerja dan kehidupan luar, sedangkan *work life balance* menurut pandangan perusahaan seperti tantangan untuk menciptakan suatu budaya yang mendukung dimana karyawan dapat fokus terhadap pekerjaannya saja saat bekerja. Berikut adalah data jam kerja operasional di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi :

Tabel 1.2 Data Jam Operasional di PT. Samitra Nityasa Sakti

Periode juli s/d desember 2020

Jam Kerja Operasional				
Bulan	Jam Kerja Normal per bulan	Jam Kerja Lembur per bulan	Jam Kerja Keseluruhan per bulan	Jumlah Karyawan yang lembur
Juli	176 jam	24 jam	200 jam	30 karyawan
Agustus	176 jam	24 jam	200 jam	30 karyawan
September	176 jam	36 jam	212 jam	30 karyawan
Oktober	176 jam	24 jam	200 jam	30 karyawan
November	176 jam	36 jam	212 jam	30 karyawan
Desember	176 jam	36 jam	212 jam	30 karyawan

Sumber : PT. Samitra Nityasa Sakti

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas diketahui hasil yang didapat dari melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti serta adanya data yang diberikan oleh PT. Samitra Nityasa Sakti, dapat ditunjukkan pada setiap jam kerja keseluruhan periode Juli s/d Desember 2020 terlihat tidak stabil karena jam kerja normal per bulan di perusahaan tersebut 176 jam

sedangkan di perusahaan menerapkan jam kerja lembur di setiap minggu nya yang dapat diketahui pada bulan Juli, Agustus, Oktober jam kerja lembur yaitu 24 jam per bulan dimana setiap minggu nya terdapat 6 jam kerja lembur perminggu. Sedangkan di bulan September, November, Desember jam kerja lembur yaitu 36 jam per bulan dimana setiap minggu nya terdapat 9 jam kerja lembur perminggu.

Oleh sebab itu karyawan mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya sehingga *work life balance* belum seimbang, seperti jam kerja lembur yang melebihi batas waktu jam kerja tersebut. Sehingga perusahaan harus bisa memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawannya sehingga loyalitas karyawan tetap terjaga.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan selain *work life balance* adalah pengembangan karir. Pengembangan karir termasuk dalam bagian pengembangan sumber daya manusia yang secara khusus direncanakan untuk memberikan hasil yang lebih besar dari sekedar peluang atau rekrutmen di luar yang mungkin terburu-buru. Dengan kata lain pengembangan karir merupakan usaha yang terorganisasi dan terencana yang terdiri atas aktivitas atau proses yang terstruktur yang menghasilkan timbal balik usaha perencanaan karir antara pegawai dan organisasi (Solihin, 2021). Melalui pengembangan karir tersebut karyawan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman mereka melalui pelatihan serta pendidikan yang berguna bagi karir mereka dimasa yang akan datang. Berikut adalah data pelatihan kerja di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi :

Tabel 1.3 Data Pelatihan kerja di PT. Samitra Nityasa Sakti

Periode 2018-2020

Tahun	Kegiatan	Jumlah Karyawan
2018	<i>Product Knowledge</i>	22 Karyawan
	Motivasi	
	Disiplin Kerja	
2019	<i>Product Knowledge</i>	28 Karyawan

	Motivasi	
	Disiplin Kerja	
2020	<i>Product Knowledge</i>	35 Karyawan
	Motivasi	
	Disiplin Kerja	

Sumber : PT. Samitra Nityasa Sakti

Berdasarkan hasil dari data tabel 1.3 dalam kegiatan pelatihan kerja untuk mengembangkan karir di PT. Samitra Nityasa Sakti meliputi *Product Knowledge*, Motivasi, dan Disiplin Kerja, tetapi pelatihan kerja tidak diadakan secara menyeluruh atau sebagian dari karyawan yang ada di PT. Samitra Nityasa Sakti melainkan hanya diadakan kepada beberapa karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti seperti pada tahun 2018 yang dimana kegiatan pelatihan kerja hanya diikuti oleh 22 karyawan, di tahun 2019 pelatihan kerja hanya diikuti oleh 28 karyawan dan di tahun 2020 kegiatan pelatihan kerja hanya diikuti oleh 35 karyawan. Kegiatan pelatihan kerja tersebut di adakan untuk merekrut karyawan baru dan juga karyawan lama yang belum pernah mengikuti pelatihan serta adanya beberapa karyawan yang kurang dalam pengalaman kerjanya, yang akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti.

Dengan demikian, diperlukannya kegiatan pelatihan kerja tersebut dalam pengembangan karir yang akan membantu karyawan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti dan berguna untuk karir mereka dimasa yang akan datang.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan *work life balance* yang seimbang dan memberikan pengembangam karir yang optimal bagi kehidupan karir di masa yang akan datang. Karyawan sebagai sumber daya manusia dengan *work life balance* dan pengembangan karir yang tinggi dapat mengapresiasi sumber daya manusia yang sebanding, yang dapat mendukung loyalitas karyawan.

Berdasarkan dari masalah yang telah di sebutkan diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Samitra Nityasa Sakti Bekasi ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Samitra Nityasa Sakti Bekasi ?
3. Apakah *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Samitra Nityasa Sakti Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Umum
Dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia pendidikan mengenai topik yang diteliti.

2. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau material wacana untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu penulis dalam perkuliahan.

3. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang baik bagi PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi untuk meningkatkan loyalitas mengenai *work life balance* dan pengembangan karir.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk itu peneliti membatasi pokok permasalahan, guna memperoleh suatu batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan yang sebenarnya. Batasan masalah meliputi :

1. Penelitian ini mengenai *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di PT Samitra Nityasa Sakti Bekasi
2. Penelitian ini dilakukan di PT Samitra Nityasa Sakti Bekasi
3. Penelitian ini berlaku untuk karyawan di PT Samitra Nityasa Sakti Bekasi

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian secara umum.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang desain penelitian, waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas hasil analisis dan pembahasan secara detail tentang hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan penjelasan dan implikasi manajerial dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

