

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Menurut **(Sutrisno, 2016)** Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam hal ini keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi di lihat dari kinerja yang di hasilkan oleh

sumber daya manusia yang di kelola. Kinerja yang di hasilkan menjadi tolak ukur prestasi yang di hasilkan sumber daya manusia. Kinerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia dapat berupa produktivitas bagi perusahaan yang menghasilkan produk seperti pabrik, UMKM dan lain sebagainya. Kemudian kinerja yang di hasilkan sumber daya manusia di bidang jasa berupa pelayanan yang tepat guna dan memuaskan seperti rumah sakit, puskesmas dan lain sebagainya.

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Perilaku Loyalitas Karyawan menjadi karakter individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokok saja namun juga melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan karyawan lainnya.

Menurut (**Hasibuan, 2016**) Loyalitas Karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Menurut (**Wirawan, 2016**) faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan adalah Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Proses Organisasi, Budaya Organisasi, *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, *Work Life Balance*, Kepemimpinan, Kepribadian dan *Leader Member Exchange*.

SMK Negeri 1 Sawahlunto merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan berstatus negeri yang terletak di Desa Talawi Hilir, Kecamatan Talawi, Kota Sawahlunto, Sumatra Barat. Sekolah yang sudah memiliki Akreditasi B menjadi sekolah favorit bagi masyarakat karena mampu menunjang dan memudahkan masuk perguruan tinggi negeri. Jurusan yang ada di SMK Negeri 1 Sawahlunto yaitu teknik komputer jaringan, administrasi perkantoran, akuntansi, akomodasi perhotelan, pemasaran dan tata busana. Sebagai salah satu sekolah ternama di Kota Sawahlunto SMK Negeri 1 menuntut harus terus menjaga eksistensinya. Namun pada faktanya yang terjadi di SMK Negeri 1 yaitu tentang peringkat sekolah yang mengalami penurunan pada lima tahun belakangan ini. Peringkat sekolah merupakan tolak ukur loyalitas guru. Loyalitas guru dapat dilihat dari peringkat sekolah baik pada peringkat Kabupaten ataupun Provinsi. Keadaan ini menjadi permasalahan utama di SMK Negeri 1. Loyalitas guru yang seharusnya menunjang peringkat sekolah dengan mengajar totalitas dan rasa ikhlas belum nampak dari hasil yang di harapkan. Berikut peringkat sekolah

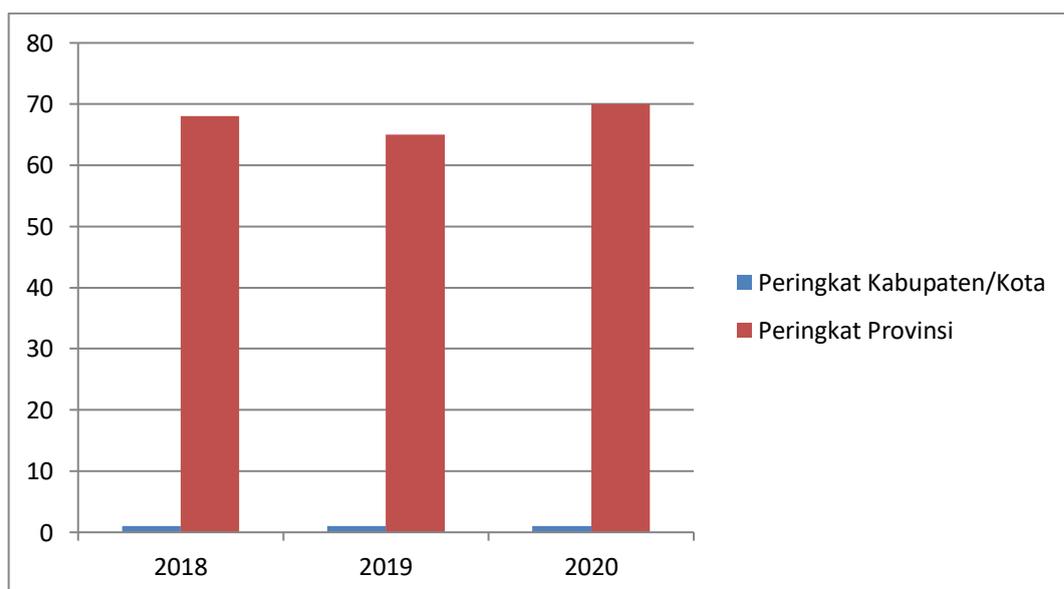
Loyalitas di Kota Sawahlunto dan Provinsi Sumatera Barat dari tahun 2016-2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Peringkat SMK Negeri 1 Sawahlunto

Tahun	Peringkat Kabupaten/Kota	Peringkat Provinsi
2018	1 dari 2	68 dari 114
2019	1 dari 2	65 dari 114
2020	1 dari 2	70 dari 114

(Sumber : SMK Negeri 1 Sawahlunto)

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas bahwa SMK Negeri 1 Sawahlunto pada tahun 2018 peringkat Kabupaten nomor 1 dari 2 SMK Negeri di Kota Sawahlunto sedangkan peringkat Provinsi 68 dari 114 SMK Negeri se Sumatera Barat, pada tahun 2019 peringkat Kabupaten nomor 1 dari 2 SMK Negeri di Kota Sawahlunto sedangkan peringkat Provinsi 65 dari 114 SMK Negeri se Sumatera Barat, pada tahun 2020 peringkat Kabupaten nomor 1 dari 2 SMK Negeri di Kota Sawahlunto sedangkan peringkat Provinsi 70 dari 114 SMK Negeri se Sumatera Barat.



Gambar 1.1
Data Peringkat SMK Negeri 1 Sawahlunto

Permasalahan yang terjadi di SMK Negeri 1 Sawahlunto terhadap Loyalitas Karyawan berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah SMK Negeri 1 Sawahlunto pada tanggal 4 Desember 2021 diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Wawancara SMK Negeri 1 Sawahlunto

No	Pernyataan Loyalitas Pegawai	Keterangan	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Kesadaran pegawai yang kurang untuk membersihkan area tempat mereka bekerja.	√	
2.	Pegawai tidak mau saling membantu dalam proses pekerjaan yang sama dan sejenis.	√	
3.	Kesadaran pegawai yang kurang untuk melaksanakan protokol kesehatan yang di anjurkan.	√	
4.	Kesadaran pegawai yang kurang untuk memberikan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang dilakukan		√

(Sumber : SMK Negeri 1 Sawahlunto)

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas bahwa SMK Negeri 1 Sawahlunto hasil wawancara pernyataan Kesadaran pegawai yang kurang untuk membersihkan area tempat mereka bekerja dengan keterangan setuju. Hasil wawancara pernyataan Pegawai tidak mau saling membantu dalam proses pekerjaan yang sama dan sejenis dengan keterangan setuju. Hasil wawancara pernyataan Kesadaran pegawai yang kurang untuk melaksanakan protokol kesehatan yang di anjurkan dengan keterangan setuju. Hasil wawancara pernyataan Kesadaran pegawai yang kurang untuk memberikan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang dilakukan dengan keterangan tidak setuju.

Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas SMK Negeri 1 Sawahlunto belum optimal, disinyalir disebabkan oleh *work life balance*, *leader member exchange* dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance, Leader**

Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada SMKN 1 Sawahlunto

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Adanya konflik kerja pada pegawai SMKN 1 Sawahlunto.
2. Adanya stres kerja pegawai SMKN 1 Sawahlunto.
3. Komunikasi antar pegawai SMKN 1 Sawahlunto kurang berjalan baik.
4. Motivasi yang dimiliki pegawai SMKN 1 Sawahlunto masih tergolong rendah.
5. *Training* yang di dapatkan pegawai SMKN 1 Sawahlunto belum maksimal.
6. *Work Life Balance* yang dimiliki pegawai SMKN 1 Sawahlunto tergolong rendah.
7. Disiplin Kerja yang dimiliki pegawai SMKN 1 Sawahlunto tergolong rendah.
8. *Leader Member Exchange* yang tidak berjalan dengan baik.
9. Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik.
10. Tidak adanya kejelasan Komitmen Organisasi pada SMKN 1 Sawahlunto.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang di harapkan maka penulis membatasi variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan (Y), variabel indenpenden yaitu *Work Life Balance* (X₁) dan *Leader*

Member Exchange (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) kemudian dengan objek penelitian pada SMKN 1 Sawahlunto.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas pada SMKN 1 Sawahlunto ?
2. Bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Loyalitas pada SMKN 1 Sawahlunto ?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas pada SMKN 1 Sawahlunto ?
4. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance*, *Leader Member Exchange* dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas pada SMKN 1 Sawahlunto ?

1.5 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas pada SMKN 1 Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Loyalitas pada SMKN 1 Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas pada SMKN 1 Sawahlunto.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, *Leader Member Exchange* dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas pada SMKN 1 Sawahlunto.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi SMKN 1 Sawahlunto

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan SMKN 1 Sawahlunto dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan yang diinginkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.