

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.

Selanjutnya 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*.

PT. Agrimitra Utama Persada merupakan perusahaan pemegang minuman sehat yang ada di Kota Padang. Pabrik ini memproduksi pemegang minuman sehat di buat sedemikian rupa guna menyikapi persaingan bisnis yang serupa. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Kota Padang. PT. Agrimitra Utama Persada memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas melalui kesadaran untuk lebih giat, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang pendistribusian kosmetik dan farmasi. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh Pabrik Tas Roman Indah Padang melainkan Sumber Daya Manusiannya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di PT. Agrimitra Utama Persada akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh PT. Agrimitra Utama Persada yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan hasil kerja yang

didapatkan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam menjalankan operasional perusahaan PT. Agrimitra Utama Persada. Namun yang terjadi pada PT. Agrimitra Utama Persada tingkat kelayaitasan karyawan yang sangat rendah. Tingkat kelayaitasan karyawan akan mampu menunjang hasil kerja karyawan. Kelayaitasan karyawan diantaranya memberikan kerja yang maksimal serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Permasalahan yang terjadi di PT. Agrimitra Utama Persada terhadap Loyalitas Karyawan berdasarkan wawancara dengan staf menejer PT. Agrimitra Utama Persada pada tanggal 25 November 2020 diantaranya sebagai berikut :

- a. Kesadaran karyawan yang kurang untuk membersihkan area tempat mereka bekerja.
- b. Karyawan tidak mau untuk bekerja lembur.
- c. Karyawan tidak mau saling membantu dalam proses pekerjaan yang sama dan sejenis.
- d. Kesadaran karyawan yang kurang untuk melaksanakan protokol kesehatan yang di anjurkan perusahaan.
- e. Kesadaran karyawan yang kurang untuk memberikan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang dilakukan.

Permasalahan yang terjadi pada Perusahaan PT. Agrimitra Utama Persada yaitu sering terjadinya pergantian karyawan atau karyawan yang *resign*. Berikut ini jumlah karyawan yang *resign* dari bulan januari-april 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan *Resign* PT. Agrimitra Utama Persada
Januari-April 2021

No	Bulan	Karyawan <i>Resign</i>
1.	Januari	8 orang
2.	Februari	12 orang
3.	Maret	9 orang
4.	April	7 orang

(Sumber : PT. Agrimitra Utama Persada)

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan yang *resign* pada PT. Agrimitra Utama Persada bulan januari berjumlah 8 orang, pada bulan februari 12 orang, pada bulan maret 9 orang serta pada bulan april 7 orang. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Loyalitas Karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh *Work Life Balance* Dan *Leader Member Exchange*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hawa & Nurtjahjanti, 2018) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Oktavianda, 2018) yang menyatakan bahwa *Leader-Member Exchange* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “**Hubungan Antara *Work Life Balance* Dan *Leader Member Exchange* Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Agrimitra Utama Persada**”.

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 karyawan PT. Agrimitra Utama Persada.

2. Adanya Stres Kerja PT. Agrimitra Utama Persada.
3. Komunikasi antar karyawan PT. Agrimitra Utama Persada kurang berjalan baik.
4. Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Agrimitra Utama Persada masih tergolong rendah.
5. *Training* yang didapatkan karyawan PT. Agrimitra Utama Persada belum maksimal.
6. *Work Life Balance* yang dimiliki karyawan PT. Agrimitra Utama Persada tergolong rendah.
7. Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan PT. Agrimitra Utama Persada 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 PT. Agrimitra Utama Persada.

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* (X_1) dan *Leader Member Exchange* (X_2) serta variabel intervening Kepuasan Kerja (Z) kemudian dengan objek penelitian pada karyawan PT. Agrimitra Utama Persada.

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 Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Agrimitra Utama Persada ?
2. Bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agrimitra Utama Persada ?
3. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan PT. Agrimitra Utama Persada ?
4. Bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada ?
6. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Agrimitra Utama Persada ?
7. Bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Agrimitra Utama Persada ?

1.5 Tujuan

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

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Agrimitra Utama Persada.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agrimitra Utama Persada.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan PT. Agrimitra Utama Persada.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Agrimitra Utama Persada.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Agrimitra Utama Persada.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Agrimitra Utama Persada

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan PT. Agrimitra Utama Persada dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan yang diinginkan. Adapun tujuan dari PT. Agrimitra Utama Persada adalah sebagai berikut :

- a. Menjadi salah satu pabrik air minum sehat yang ternama di Kota Padang dengan tingkat Keloyalitasan Karyawan yang tinggi.
- b. Memiliki karyawan yang multitalen dalam meningkatkan citra PT. Agrimitra Utama Persada.
- c. Memiliki karyawan yang mampu berkolaborasi dan bersatu untuk meningkatkan kualitas dari PT. Agrimitra Utama Persada.

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.