

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini persaingan bisnis menjadi semakin ketat, sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh manusia yang unggul dalam *skill* dan kemampuan yang baik pada bidang masing-masing. Sumber daya manusia yang baik juga merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan (Rulianti, 2020). Perusahaan atau organisasi yang dikelola dengan baik dan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten akan memberikan pekerjaan dengan maksimal agar menciptakan hasil yang sesuai dengan tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi.

Perusahaan akan mengalami pertumbuhan dan mencapai keberhasilan apabila terdapat karyawan yang berdedikasi dan kompeten dalam mencapai tujuan bersama. Dikarenakan karyawan merupakan fondasi penting bagi pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan dan menjadi penggerak utama di dalam suatu perusahaan. Menurut Marjanuardi & Ratnasari (2019) karyawan perlu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan memiliki sikap yang positif dan melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Sehubungan mengenai sumber daya manusia dianggap sebagai aset penting dan perlu dikelola secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Loyalitas kerja karyawan merupakan kesediaan dan keinginan karyawan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja, serta berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kontribusi terbaik (Marzuki et al., 2022). Loyalitas merujuk pada komitmen dan kemampuan seseorang untuk mematuhi, menerapkan, dan melaksanakan peraturan dengan kesadaran dan tanggung jawab yang penuh (Anwar, 2019). Semua berkontribusi pada pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang akan berdampak pada perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal dan cenderung memiliki tingkat keberlanjutan yang lebih tinggi, dan produktivitas yang lebih baik.

Loyalitas kerja yang rendah dapat menyebabkan sikap yang tidak sejalan dengan misi perusahaan, situasi ini bisa berpengaruh pada kedisiplinan karyawan seperti tingkat keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang kurang, kualitas kinerja yang menurun, hilangnya semangat kerja, bahkan berujung pada pemogokan kerja (Lalisang et al., 2022). Terkait hal ini, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Perusahaan harus secara aktif mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan yang diterapkan dengan demikian perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan (Mantero, 2022). Fasilitas kerja

merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Asri, 2019). Fasilitas kerja mencakup berbagai aspek yang secara keseluruhan memberikan infrastruktur dan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien di dalam lingkungan kerja. Fasilitas kerja juga mencakup infrastruktur komunikasi yang memungkinkan karyawan untuk terhubung dan berinteraksi satu sama lain, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kurangnya fasilitas kerja yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan dapat menurunkan kualitas layanan dan kinerja yang rendah dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki fasilitas yang memadai.

Keterkaitan antara fasilitas kerja dan loyalitas karyawan memiliki implikasi yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawannya. Fasilitas kerja yang memadai merupakan investasi berharga bagi perusahaan karena dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan kinerja perusahaan (Aditya, M., 2023). Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian terhadap kenyamanan dan kesejahteraan mereka, mereka lebih cenderung merasa dihargai dan terikat secara emosional. Tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mengurangi tingkat *turnover*, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan mendorong pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh S.Pagaya & R.N.Taroreh (2023), menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suriانشa (2020); Jadia (2023) yang menjelaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al., (2018) menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan, sehingga mereka tidak merasa terbebani oleh situasi di tempat kerja mereka di saat sebuah lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan sekitar, mereka cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas antara karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja tim dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif (Putra & Sriathi, 2019). Karyawan akan lebih loyal jika lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan terasa nyaman, baik dari segi fisik seperti pencahayaan, suhu, warna, tata letak, dan lain-lain, maupun dari segi non-fisik seperti hubungan antar mitra kerja dan relasi ataupun atasan dengan karyawannya.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan merupakan faktor krusial dalam menjaga kestabilan organisasi dan juga lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memberikan pengakuan terhadap kontribusi karyawan cenderung menciptakan rasa keterikatan yang lebih kuat di antara mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karir mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan setia terhadap perusahaan. Menurut Apriliani (2020), lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya yang akan mempengaruhi emosi individu. Apabila individu menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka individu tersebut akan betah di tempat bekerjanya. Hal ini akan mendukung aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, dan mampu meningkatkan prestasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiyanti et al., (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Giovanni et al., (2022); Padmawati et al., (2023) menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik sangat berpengaruh terhadap loyalitas. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ayu Lestari et al., (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Fokus penelitian ini adalah perusahaan PG Rejo Agung Baru yang terletak di Jalan Yos Sudarso No. 23, Kelurahan Madiun Lor, Kecamatan Manguharjo,

Kota Madiun, Provinsi Jawa Timur. Lokasi ini berada di sebelah barat Terminal Purbaya, Madiun. PG Rejo Agung Baru ini didirikan pada tahun 1894, oleh NV Handel MT. Kian Gwan, sebuah perusahaan yang didirikan oleh Oei Tjie Sien (1835-1900). Pasca kemerdekaan Indonesia, terjadi perubahan mendasar di berbagai aspek kehidupan, termasuk bidang ekonomi. Pada tahun 1961, seluruh perusahaan dalam Oei Tiong Ham Concern dinasionalisasi oleh pemerintah Republik Indonesia (RI) berdasarkan keputusan Pengadilan Ekonomi Semarang Nomor 32 Tahun 1961, tertanggal 10 Juli 1961. Operasional perusahaan tetap berjalan di bawah pengawasan Menteri atau Jaksa Agung, dengan Rajawali Nusantara Indonesia beralih status menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Penelitian bertujuan menggali lebih dalam tentang hubungan antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan, peneliti melakukan pra-observasi atau observasi pendahuluan yang dilakukan untuk mencari subjek atau fenomena yang akan diteliti. Tujuan lain pra-observasi ini untuk memahami secara langsung kondisi fisik fasilitas kerja dan lingkungan kerja di perusahaan serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan. Dengan melakukan pra-observasi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam, sementara hasil pengamatannya diharapkan memberikan wawasan yang berharga untuk melengkapi analisis dalam penelitian ini.

Penelitian juga ini akan difokuskan pada pegawai di divisi keuangan, sumber daya manusia (SDM,) dan pergudangan di PG Rejo Agung Baru Madiun. Penelitian ini hanya diperbolehkan izinnya pada ketiga divisi tersebut,

sesuai dengan batasan izin yang diberikan oleh manajemen perusahaan untuk memastikan kelancaran dan relevansi penelitian terhadap kebutuhan internal perusahaan. Divisi keuangan, SDM dan pergudangan merupakan divisi yang memiliki peran krusial dalam menjalankan berbagai fungsi kritis perusahaan. Melalui fokus pada ketiga divisi ini, penelitian akan mengeksplorasi bagaimana kondisi fasilitas kerja dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat loyalitas karyawan di divisi tersebut.

Hasil pra-observasi yang dilakukan peneliti di PG Rejo Agung Baru menemukan fenomena fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan ini dinilai sangat kurang memadai. Temuan ini dapat dilihat dalam uraian yang tercantum dalam tabel 1.1 yang menggambarkan berbagai aspek fasilitas kerja yang tidak mencapai standar yang diharapkan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Tabel Permasalahan Fasilitas Kerja

No	Fasilitas	Kondisi		Keterangan
		Baik	Kurang Baik	
1	Kursi dan meja		✓	Kurang memadai, terdapat fasilitas yang kurang layak pakai.
2	AC		✓	Kurang memadai, masih terdapat ac yang tidak berfungsi
3	Komputer	✓		Sudah memadai, setiap karyawan mendapatkannya
4	Toilet		✓	Kurang memadai, dinilai toilet banyak yang tidak layak pakai dan kotor
5	Kantin		✓	Perlu penambahan, dinilai hanya terdapat 1 kantin di bagian kantor
6	Printer		✓	Perlu penambahan, dikarenakan banyak printer yang tidak berfungsi

7	Koperasi	✓	Perlu penambahan, hanya terdapat 1 koperasi dan kurang layak
---	----------	---	--

Sumber: Data primer, diolah peneliti tahun 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa fasilitas kerja di perusahaan PG Rejo Agung Baru Madiun masih mengalami berbagai masalah. Tabel ini menunjukkan bahwa sejumlah fasilitas penting, seperti kursi dan meja, AC, toilet, kantin, printer, serta koperasi, berada dalam kondisi kurang memadai. Masalah-masalah ini berpotensi mengurangi kenyamanan dan produktivitas karyawan, serta dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Setelah menemukan fasilitas kerja yang kurang memadai, peneliti melanjutkan penelitian terkait lingkungan kerja fisik di PG Rejo Agung Baru. Hasil pra-observasi yang dilakukan langsung ke lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan juga dinilai sangat kurang memadai. Permasalahan ini terurai secara rinci dalam Tabel 1.2, mencakup berbagai aspek lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar yang diharapkan.

Tabel 1.2 Tabel Permasalahan Lingkungan kerja

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Pencahayaan		✓
2	Suhu		✓
3	Fasilitas		✓
4	Struktur Ruangan		✓
5	Kondisi Bangunan		✓
6	Kebisingan		✓

Sumber: Data primer, diolah peneliti tahun 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.2 terungkap bahwa lingkungan kerja di PG Rejo Agung Baru masih kurang memadai. Peneliti menemukan bahwa berbagai aspek lingkungan kerja, seperti pencahayaan, kualitas udara, kebisingan, dan suhu udara, dinilai kurang optimal. Selain itu, kondisi bangunan dan fasilitas yang usang di beberapa bagian kantor juga tidak mendukung secara maksimal, yang berpotensi memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan perlunya perbaikan signifikan dalam aspek-aspek fisik lingkungan kerja guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Dari dua hasil pra-observasi yang dilakukan peneliti mendapatkan juga hasil temuan yang sangat menarik yaitu fenomena yang didapat pada PG Rejo Agung Baru Madiun, meskipun fasilitas kerja dan kondisi lingkungan kerja di perusahaan ini masih kurang memadai, tingkat loyalitas karyawan tetap tinggi. Hasil pra-observasi yang dilakukan secara langsung dan mewawancarai pihak yang bisa memberikan informasi. Permasalahan ini terurai secara rinci dalam Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Tabel Penilaian Loyalitas Karyawan

No	Indikator	Data Obeservasi	Kriteria	Penilaian
1	Turnover karyawan	0%	1 tahun	Loyalitas tinggi, tidak ada turnover.
2	Tingkat absensi	0,15 hari	1 bulan	Loyalitas tinggi, angka absensi terbilang rendah.

3	Komunikasi dengan manajer	Aktif	Terbuka	Loyalitas tinggi, komunikasi terbuka dan aktif.
4	Penghargaan	Bulanan	Penghargaan rutin	Loyalitas tinggi, penghargaan dilakukan secara rutin
5	Kesempatan pengembangan karir	Rutin	Pelatihan dan pengembangan karir	Loyalitas tinggi, program tersedia untuk seluruh karyawan.
6	Kepastian kerja	Jangka panjang	Kontrak jangka panjang	Loyalitas tinggi, kepastian kerja untuk karyawan.

Sumber: Data primer, diolah peneliti tahun 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan di perusahaan PG Rejo Agung Baru dinilai cukup tinggi. Tabel tersebut menggambarkan beberapa indikator kunci yang mencerminkan tingkat loyalitas karyawan sebagai berikut: Pertama, *turnover* karyawan tercatat sebesar 0% dalam kurun waktu satu tahun, menunjukkan loyalitas tinggi tanpa adanya *turnover*. Kedua, tingkat absensi tercatat sebesar 0,15 hari per bulan, yang menandakan bahwa karyawan memiliki tingkat kehadiran yang sangat baik. Ketiga, komunikasi dengan manajer dinilai aktif dan terbuka, menunjukkan adanya interaksi yang positif antara karyawan dan manajer. Keempat, penghargaan diberikan secara bulanan, yang mencerminkan adanya sistem penghargaan yang rutin dan efektif. Kelima, kesempatan pengembangan karir disediakan secara rutin melalui pelatihan dan program pengembangan, mendukung pertumbuhan profesional karyawan. Terakhir, kepastian kerja dijamin dengan kontrak jangka panjang, memberikan keamanan kerja bagi karyawan. Keseluruhan data ini

menunjukkan bahwa meskipun terdapat tantangan dalam fasilitas dan lingkungan kerja, berbagai faktor non-material seperti pengakuan, komunikasi, dan kesempatan pengembangan karir berkontribusi pada tingginya tingkat loyalitas karyawan di PG Rejo Agung Baru Madiun.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PG REJO AGUNG BARU MADIUN”**.

B. Batasan Masalah

Pada penelitian ini terdapat batasan masalah, hal ini diupayakan untuk menghindari penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah, supaya penelitian ini lebih terarah dan mempermudah pembahasan masalah, sehingga tujuan penelitian ini dapat tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel pada penelitian ini yaitu Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Loyalitas (Y).
2. Objek pada penelitian ini adalah pegawai divisi keuangan, Sumber Daya Manusia (SDM) dan pergudangan PG Rejo Agung Baru Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PG Rejo Agung Baru Madiun?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PG Rejo Agung Baru Madiun?
3. Apakah fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PG Rejo Agung Baru Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk memberikan bukti empiris baik secara parsial maupun simultan antara pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PG Rejo Agung Baru Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang dijelaskan secara berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan untuk menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti, menjadi bahan penambah wawasan dan pengetahuan sebagai pengembangan ilmu mengenai fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Bagi peneliti lain, diharapkan menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian dengan topik dan permasalahan yang sama.
3. Bagi instansi, dapat menjadi salah satu acuan dan pedoman dalam melihat pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
4. Bagi akademik, penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia serta pengembangan penelitian dan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.