

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, kinerja karyawan memegang hal yang sangat krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja menggambarkan hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Letsoin & Ratnasari, 2020). Kinerja merujuk pada hasil konkret dan tingkah laku kerja yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan serta menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dalam suatu rentang waktu yang ditentukan (Armadita & Sitohang, 2021). Kinerja adalah realisasi dari hasil kerja individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dipercayakan padanya, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan (Suhardi *et al.*, 2021). Kinerja para pegawai umumnya dipengaruhi oleh budaya yang diterapkan di lingkungan kerja (Muhamad & Manik, 2023a). Kinerja karyawan melibatkan evaluasi terhadap hasil akhir dari aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi, yang tercermin dari *output* yang dihasilkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya (Sarumaha, 2022). Selain dipengaruhi kemampuan individu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan, termasuk budaya organisasi dan tingkat loyalitas karyawan.

Setiap individu memiliki potensi untuk berpartisipasi dalam berbagai aktivitas dengan berbagai cara. Kemampuan untuk berpartisipasi tersebut dapat bawaan (*innate*) atau dipelajari. Meskipun individu memiliki kemampuan untuk perilaku tertentu, namun perilaku tersebut hanya terwujud pada situasi-situasi tertentu. Potensi untuk perilaku tertentu ini dikenal sebagai kemampuan (*ability*), sementara tindakan nyata dari potensi tersebut dikenal sebagai kinerja (*performance*) (Pratama G. *et al.*, 2020). Saat menjalankan tugasnya, seorang pegawai menghasilkan kinerja, yang

mencakup semua prestasi individu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja ini kemudian dinilai berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Pencapaian kinerja ini dapat berupa produktivitas, efisiensi, atau efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan (Rivai, 2020).

Kesuksesan suatu pekerjaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang efektif, karena mereka memiliki peran sentral dalam aktivitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Evaluasi terhadap sumber daya manusia bisa dilihat dari hasil kerja yang telah mereka lakukan, yang tercermin dalam kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab dan kewenangan, disiplin, serta inisiatif (Daulay *et al.*, 2019). Manajer dan karyawan memiliki tujuan bersama dalam mengembangkan lembaga dan berupaya meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. Karyawan yang loyal terhadap organisasinya akan aktif berkontribusi dalam meningkatkan kinerjanya (Achmad *et al.*, 2024).

Karyawan yang berkomitmen pada organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang selaras dengan budaya organisasi perusahaan secara optimal, karena mereka ingin tetap berada di perusahaan, bekerja dengan lebih giat, dan setia pada organisasi tersebut (Hasanah *et al.*, 2023). Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong motivasi tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam memanfaatkan peluang yang diberikan oleh organisasi. Kekuatan budaya organisasi menjadi kunci kesuksesan suatu organisasi. Budaya organisasi juga berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi serta pemberdayaan karyawan (Dunggio, 2020). Peran karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, baik sebagai individu maupun dalam interaksi kelompok. Karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi menjadi elemen utama dan kekayaan yang berharga bagi perusahaan, membutuhkan perlindungan dan perhatian yang hati-hati dari perusahaan.

Keberadaan loyalitas karyawan memiliki dampak besar terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan. Loyalitas karyawan adalah sikap yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Tingkat loyalitas dapat diukur dengan faktor-faktor seperti lama masa kerja di perusahaan dan kontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan (Sudarta & Areni, 2023).

Menurut Akila (2020), mengemukakan bahwa loyalitas kerja, atau kesetiaan kerja, adalah faktor yang dipertimbangkan dalam penilaian karyawan, yang meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, posisi, dan organisasi. Loyalitas organisasi adalah tingkat dedikasi yang dirasakan oleh karyawan terhadap tempat kerja mereka. Untuk memastikan agar karyawan tetap berkomitmen pada perusahaan, perusahaan harus memberikan perhatian yang serius terhadap mereka. Menurut Marzuki *et al.*, (2022), menyatakan bahwa selain kesetiaan terhadap organisasi dan jabatan, loyalitas terhadap pekerjaan juga merupakan pertimbangan dalam mengevaluasi kinerja. Loyalitas ini menandakan bahwa karyawan akan bekerja lebih keras untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan dan melindunginya dari potensi risiko. Loyalitas merupakan bagian dari penilaian karyawan yang mempertimbangkan kesetiaan mereka terhadap pekerjaan, posisi, dan organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas melibatkan hubungan atau kondisi psikologis yang mengikat antara karyawan dan perusahaan. Loyalitas sebagai komitmen dan kesediaan untuk mematuhi, melaksanakan, dan menghayati sesuatu yang diwajibkan dengan kesadaran, keikhlasan, dan tanggung jawab penuh (Marwanto & Hasyim, 2023a). Perkembangan perusahaan akan meningkat apabila karyawan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi.

Dari uraian diatas, muncul pertanyaan “Apakah budaya organisasi dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?”. Beberapa aspek yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan termasuk budaya organisasi dan loyalitas karyawan. Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi dijadikan sebagai pedoman oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan perilaku mereka di dalam organisasi. Jika

sebuah organisasi memiliki budaya yang positif, hal ini akan berkontribusi pada pembentukan organisasi yang berkembang dan maju menuju pencapaian tujuan organisasi. Apabila sebuah organisasi memiliki budaya yang positif, hal ini akan berpengaruh pada penciptaan sebuah organisasi yang berkembang dan progresif dalam mencapai tujuan organisasi tersebut (Tj, 2020). Sementara itu, kesetiaan terhadap pekerjaan tercermin dalam sikap karyawan yang menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, melaksanakan tugas dengan kompeten dan bertanggung jawab, memiliki disiplin, serta menunjukkan kejujuran dalam menjalankan pekerjaan. Ciri-ciri dari kesetiaan dapat diamati dari ketaatan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas (Ngurah *et al.*, 2022).

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang diberikan kepada individu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan diukur melalui berbagai indikator yang mencakup produktivitas, kualitas pekerjaan, efisiensi waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana para pekerja dapat memenuhi target produksi, menjaga kualitas produk, dan berkontribusi terhadap efisiensi operasional pabrik.

Penelitian ini memposisikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan loyalitas karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang mengatur perilaku dan interaksi di tempat kerja, seperti kerjasama tim, inovasi, dan penghargaan terhadap prestasi. Budaya yang positif dan suportif diharapkan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Loyalitas karyawan, yang mencerminkan tingkat komitmen dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, juga berperan penting dalam menentukan kinerja. Karyawan yang loyal cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, menunjukkan dedikasi yang lebih besar, dan memiliki kecenderungan untuk bertahan lebih lama di perusahaan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud untuk meneliti lebih lanjut dengan merancang skripsi berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Bobo di Jambi**".

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Bobo di Jambi?
2. Apakah Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Bobo di Jambi?

## **1.3. Batasan Masalah**

### **a. Budaya Organisasi**

Husein (2010), mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, di mana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

### **b. Loyalitas Karyawan**

Menurut Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

### **c. Kinerja Karyawan**

Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Untuk lebih memfokuskan variabel yang diteliti, peneliti memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Pabrik Roti Bobo di Jambi.

2. Rentang Usia Produktif

Fokus penelitian pada rentang usia produktif, yaitu antara 17 – 52 tahun, dengan asumsi bahwa pada rentang ini individu lebih memiliki pengalaman dalam menentukan kinerja.

#### 1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Bobo di Jambi.
2. Untuk mengetahui apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Bobo di Jambi.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

1. Praktis :

- a. Bagi penelitian selanjutnya.

Dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan faktor-faktor tersebut, baik dengan mengeksplorasi lebih banyak variabel atau meningkatkan pemahaman terhadap prinsip-prinsip yang mendasarinya.

2. Teoritis :

- a. Peneliti

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak dari pengungkapan budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Bobo di Jambi.

#### 1.6. Sistematika Penelitian

##### **BAB I           Pendahuluan**

Bab pertama dalam penelitian ini terdiri dari tujuh bagian yang berisi gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

## **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab kedua dalam penelitian ini berisi teori yang menjadi fondasi penelitian yang digunakan. Variabel yang digunakan antara lain : Budaya organisasi dan loyalitas karyawan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

## **BAB III Metode Penelitian**

Bab ketiga dalam penelitian ini berisi penjelasan dari metode yang digunakan dalam penelitian, lokasi pelaksanaan, teknik pengumpulan data, model, alat analisis, serta batasan penelitian.

## **BAB IV Hasil Penelitian**

Bab keempat dalam penelitian ini berisi hasil dari penelitian serta membahas lebih jauh dari variabel penelitian, pengolahan data, pengujian hipotesis, dan solusi dari masalah penelitian.

## **BAB V Penutup**

Bab kelima yang menjadi bab terakhir dalam penelitian ini berisi uraian dari saran penelitian, serta hasil kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya.