

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Siagian, 2020).

Saputra dan Wibawa (2018) menyatakan manusia merupakan harta yang sangat berharga dan memiliki peran yang paling penting dalam suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal (Setyawan, 2018).

PT. Telkom Wilayah Denpasar sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanannya dalam bidang jasa telekomunikasi hingga ke pelosok daerah di seluruh Indonesia, tentu saja menjadi penyedia dan pemberi sarana yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Perusahaan BUMN ini memiliki visi Menjadi digital telco pilihan utama untuk memajukan masyarakat. Hal tersebut menjadikan PT. Telkom Wilayah

Denpasar memiliki tanggung jawab besar dalam peningkatan kinerja karyawan yang ada. Sesuai dengan visinya, perusahaan ingin menjadi lebih baik dan lebih cepat, sehingga karyawan merupakan asset penting perusahaan. dengan pengalaman dan loyalitas karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan sesuai dengan visi perusahaan.

Di lingkungan PT. Telkom Wilayah Denpasar, semua karyawan diharapkan menjalankan budaya organisasi yang ada di PT. Telkom Wilayah Denpasar yaitu mengharuskan seluruh karyawan mempunyai sikap Solid, Speed, dan Smart (3S). Namun Speed dan Smart karyawan masih perlu dipertanyakan mengingat kinerja PT. Telkom Wilayah Denpasar di tahun 2019 belum maksimal, karena loyalitas karyawan yang masih perlu ditingkatkan, untuk mencapai target organisasi. Dalam hal Speed, segenap insan PT. Telkom Wilayah Denpasar harus bekerja cepat dalam setiap kesempatan untuk memenangkan persaingan, karena yang cepat akan mengalahkan yang lambat. Namun pada kenyataannya kecepatan dalam merespon peluang bisnis, ketepatan penyampaian produk dan kecepatan dalam memberikan layanan ke pelanggan atau disebut QCD (Quality, Cost, Delivery) masih kurang memadai dibandingkan provider serupa lainnya. Sedangkan hal Smart, seluruh karyawan PT. Telkom Wilayah Denpasar dituntut bekerja Smart yaitu memahami tujuan yang ingin dicapai, menentukan prioritas dan selalu mencari cara baru yang lebih baik untuk mencapai tujuan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 presentase pencapaian Speed dan Smart karyawan PT. Telkom Wilayah Denpasar tahun 2019 berikut.

Tabel 1.1
Presentase pencapaian Speed dan Smart Karyawan PT. Telkom Wilayah
Denpasar tahun 2019

No.	Uraian	Semester 1 2019		Semester 2 2019	
		Satuan	Jumlah	Satuan	Jumlah
1.	Kecepatan dalam merespon peluang bisnis	Kali	560	Kali	482
2.	Ketepatan penyampaian produk	Produk	520	Produk	468
3.	Kecepatan dalam memberikan layanan ke pelanggan	Pelanggan	430	Pelanggan	415
4.	Menentukan prioritas	Pelanggan	356	Pelanggan	362
5.	Selalu mencari cara baru yang lebih baik untuk mencapai tujuan	Inovasi	6	Jumlah	5

Sumber: HRD PT. Telkom Wilayah Denpasar tahun 2020

Dari tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa implementasi budaya organisasi dalam hal Speed dan Smart di semester 2 tahun 2019 masih mengalami penurunan. Ini menunjukkan bahwa Speed dan Smart karyawan masih perlu dipertanyakan, karena Speed dan Smart merupakan bagian dari pada budaya organisasi di lingkungan PT. Telkom Wilayah Denpasar yang perlu ditingkatkan lagi, agar dapat meningkatkan pula loyalitas karyawan.

Dewasa ini loyalitas karyawan terhadap perusahaan memegang peranan penting dalam perusahaan. Fenomena loyalitas karyawan pada PT. Telkom Wilayah Denpasar adalah masih terdapat karyawan yang tidak hadir dan telat untuk mengikuti upacara bendera. Loyalitas karyawan ini tentunya adalah asset berharga perusahaan yang apabila tidak diperhatikan akan mengakibatkan penurunan produktifitas dan akhirnya berdampak pada tingginya karyawan yang keluar dari perusahaan. Loyalitas merupakan salah

satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Rahman dan Ranu, 2013). Kesetiaan pegawai dapat dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela instansi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas karyawan kepada pekerjaan tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap karyawan bagian dari kantor yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas karyawan telah tercipta apabila pegawai merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga karyawan betah bekerja dalam suatu instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian Ardiansyah (2017) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Triyanti (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah budaya organisasi. 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 (Lumingkewas, 2019). Adapun dalam perkembangannya setiap

organisasi dituntut untuk menciptakan budaya organisasi yang nantinya akan menjadi ciri khas organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai yang dianut dan dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan lingkungan dalam suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi berperan sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan yindakan yang dapat diterima dalam organisasi (Ardiansyah, 2017). Budaya organisasi berarti sebuah system nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh paea anggota organisasi. Berdasarkan Asriandi dkk., (2018) dan Sutarya (2017) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini berarti budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, penelitian Hartano (2019) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Menurut Stephani dan Wibawa (2014) faktor lainnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja. Segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja disebut lingkungan kerja (Agyl, 2016). Phenomena mengenai lingkungan kerja yang terjadi di PT. Telkom Denpasar adalah masih kurangnya alat kerja dan alat keselamatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan akan bekerja secara optimal dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut (Cahyadi, 2013). Penelitian Yuliana (2019) dan Siagian (2016) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun penelitian Hartono (2019) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan riset gap yang terdapat pada penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Telkom Wilayah Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Wilayah Denpasar?
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Wilayah Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah?

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas

karyawan pada PT. Telkom Wilayah Denpasar.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Wilayah Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi atau masukan-masukan dalam upaya menambah bacaan di perpustakaan dan sekaligus menjadi bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Telkom Wilayah Denpasar.

- 2) Kegunaan Praktis

- (1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan berhubungan dengan masalah yang dikaji.

- (2) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang dapat dibangku kuliah dikaitkan dengan permasalahan nyata yang terjadi diperusahaan, disamping itu untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

- (3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah dipergustakaan dan dapat juga dipakai sebagai bahan refrensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Social Exchange Theory (SET)

Social Exchange Theory (SET) atau teori pertukaran sosial adalah salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh dalam memahami perilaku kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Salah satu tokoh yang mengembangkan teori pertukaran sosial antara lain adalah psikologi Blau, (1964), dikatakan bahwa pertukaran sosial sebagai rasa yang menyebabkan persamaan persepsi tujuan di masa depan. Dalam pandangan teori ini pegawai akan termotivasi dan komit pada pekerjaan dan organisasi jika diperlakukan adil dan seimbang.

Bass (1990) menyatakan bahwa teori SET ditujukan untuk memahami hubungan pimpinan dan bawahannya dan memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan dokumen. Pertukaran positif maupun negatif dengan individu maupun organisasi (pimpinan dan organisasi) berpengaruh pada perilaku karyawan dan perasaan sebagai komitmen dalam pencapaian tujuan (Brown, 1990). Dalam Social exchange theory, interaksi tersebut biasanya dilihat sebagai saling tergantung dan bergantung pada tindakan orang lain sehingga pengalaman yang didapat adalah saling mempengaruhi antara individu dan organisasi (Blau, 1964).

Berdasarkan teori SET, individu dalam organisasi masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena motivasi untuk memperoleh imbalan. Teori pertukaran sosial melihat adanya hubungan

antara perilaku dengan lingkungan atau sebaliknya (Ritzer, 2003). Karena lingkungan umumnya terdiri dari atas orang-orang lain, maka individu dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi (reciprocal). Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (reward).

Dalam peranannya dewasa ini, SET menjadi dasar bagaimana pemimpin dalam perusahaan memahami perilaku kerja karyawannya karena didalam perilaku kerja tersebut terdapat motif-motif tertentu yang menjadi penyebab suatu perilaku. Jadi perilaku sosial terdiri atas pertukaran paling sedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung rugi. Jadi perilaku seseorang dimunculkan karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan.

Teori pertukaran sosial (social exchange theory) akan mengimplikasikan bahwa karyawan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan sehingga karyawan memiliki komitmen untuk memberikan balasan dengan perilaku positif melalui kinerja karyawan. Keinginan untuk mencapai adanya keseimbangan antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan dapat dijelaskan dengan teori pertukaran sosial dari Blau (1964). Komitmen bisa dianggap sebagai bentuk timbal balik karyawan (employee reciprocity) terhadap apa yang mereka terima dari organisasi.

2.1.2 Loyalitas Karyawan

1) Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Asriandi dkk., (2018) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Loyalitas adalah suatu sikap yang di tunjukan oleh anggota organisasi terhadap manajemen perusahaan secara kongret membuat sebagian besar anggota organisasi mendapat manfaat dari manajemen (Sugiyarto, 2017).

Loyalitas adalah Suatu sifat umum perilaku manusia bahwa anggota-anggota sebuah kelompok yang terorganisir cenderung untuk berpihak kepada kelompok (Rahmah dan Ranu, 2013). Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa loyalitas pegawai adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam dalam Rahman dan Ranu (2013) menyatakan bahwa yang menyebabkan rendahnya loyalitas yang intinya adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana pekerjaan yang tidak menyenangkan,
- 2) Tingkat kompensasi yang memadai,
- 3) Kurang ada penghargaan pada prestasi,
- 4) Pekerja yang tidak menentang,

- 5) Motivasi yang rendah,
- 6) Kurang ada jaminan pengembangan karir.

3) Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Kurniawan dalam Silalahi (2015) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan berundangundangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati jam kerja yang sudah ditentukan
- 2) Bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaikbaiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- 3) Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi
- 4) Jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keihlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

2.1.3 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin

karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan persepsi keseluruhan karyawan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi kemantapan terhadap tugas, kepedulian tugas, orientasi hasil, perilaku karyawan, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins dan Judge, 2015).

Menurut Wardiah (2016:196) Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

2) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Panbundu (2012:14) budaya organisasi sebuah perusahaan memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- 1) Budaya organisasi sebagai pembeda suatu organisasi terhadap lingkungan kerja organisasi maupun kelompok lainnya. Budaya organisasi menciptakan suatu identitas atau

ciri yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

- 2) Sebagai perekat karyawan dimana budaya organisasi akan membentuk Sense Of Belonging dan rasa kesetiaan atau loyalitas terhadap sesama karyawan. Pemahaman yang baik akan kebudayaan organisasi akan membuat karyawan lebih dekat karena persamaan visi, misi, dan tujuan bersama yang akan dicapai.
- 3) Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk mempromosikan sistem sosial didalam lingkungan kerja yang positif dan kondusif, dari konflik serta perubahan dilakukan dengan efektif.
- 4) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol. Budaya organisasi mengendalikan dan mengarahkan karyawan ke arah yang sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Seluruh kegiatan di perusahaan akan berjalan apabila perusahaan mampu mengendalikan dan mengatur karyawan atau pekerjanya dengan efektif dan efisien.
- 5) Sebagai integrator atau alat pemersatu sub-budaya dalam organisasi dan perbedaan latar belakang budaya karyawan.
- 6) Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan. Tujuan dari fungsi ini, agar karyawan memahami cara untuk

mencapai tujuan organisasi sehingga karyawan akan bekerja lebih terarah.

- 7) Budaya organisasi juga berfungsi sebagai sarana atau cara untuk memecahkan masalah perusahaan seperti adaptasi lingkungan.
- 8) Budaya organisasi berfungsi sebagai acuan dalam menyusun perencanaan seperti perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, dan penentuan positioning.
- 9) Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antar anggota perusahaan atau organisasi, misalnya antara karyawan dengan pimpinan dan sesama anggota perusahaan.
- 10) Penghambat inovasi, budaya organisasi tidak selalu memberikan unsur positif bagi perusahaan.

3) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

1) Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2) Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3) Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4) Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik

karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dalam praktiknya, pengelolaan sebuah perusahaan haruslah menggunakan pola manajemen dengan baik. Manajemen yang baik tersebut dalam pelaksanaan kerja salah satunya bisa melalui pengelolaan lingkungan kerja, tentunya seorang karyawan memerlukan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan pengaruh karyawan secara signifikan dalam bekerja. Sebagaimana sesuai dengan pendapat Artoyo dalam (Sariyathi, 2007: 66) manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nuraini, 2013:97).

Menurut Sedarmayanti (2017:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk

mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Pembentukan perilaku karyawan diduga dipengaruhi kuat oleh lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007: 66) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan karyawan demi tercapainya kepuasan kerja karyawan, sehingga target – target perusahaan yang dibebankan bisa segera terwujud. Melalui pendapat – pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas tentang lingkungan kerja, maka bisa dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan hal – hal yang sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Pengaruh tersebut bisa melalui situasi, kondisi, hubungan kerja antar karyawan maupun peralatan yang digunakan dalam bekerja.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Irawan, 2017: 27 - 28) hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara

ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat – alat yang tepat.

b) Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

c) Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

d) Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

e) Jaminan Terhadap Keamanan.

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

f) Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

g) Tata Ruang Penataan

ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator – indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017: 28) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Oleh sebab itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi juga tidak menyilaukan. Karena penerangan yang terlalu gelap menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, akibatnya pekerjaan menjadi lambat, karyawan sering mengalami kesalahan dalam bekerja, hingga pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

b) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketersediannya oksigen yang cukup dalam tubuh. Ketersediannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada karyawan. Apabila udara disekitar lingkungan kerja kadar oksigennya berkurang, atau telah bercampur dengan bau – bau dan gas tertentu akan berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan. Oksigen dapat dipenuhi dengan

adanya tanaman disekitar tempat kerja. Karena tanaman merupakan sumber penghasil oksigen.

c) Kebisingan di Tempat Kerja

Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuwan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara – suara yang keberadaanya tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam wktu yang lama suara kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan dalam komunikasi. Bahkan beberapa penelitian menyebutkan bahwa kebisingan serius dapat menyebabkan kematian.

d) Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau – bauan yang tidak sedap. Karena bau - bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Bahkan bau – bauan yang tidak sedap apabila terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mempengaruhi kepekaan dalam penciuman. Pemakaian air condition adalah salah satu cara untuk mengatasi bau – bauan yang tidak nyaman dalam ruang kerja.

e) Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Karena keamanan dalam bekerja dapat memerikan pengaruh ketenangan dalam bekerja.

Keamanan dapat tercipta dengan memanfaatkan satuan petugas keamanan (Satpam).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Karyawan harus mampu menjaga hubungan yang baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasama untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

b) Hubungan kerja sesama rekan kerja

Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas berjalan lancar.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

1) Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang di miliki bersama yang di dapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan internal yang telah berhasil dan di ajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berfikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Budaya organisasi akan membentuk pola pikir dan sudut pandang terhadap perusahaan dan pekerjaanya, hal tersebut selanjutnya akan berdampak pada cara, tindakan atau sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Penerapan budaya organisasi ini diharapkan akan memupuk loyalitas karyawan (Rose, 2019). Penelitian Ardiansyah (2017), Sugiyarto

(2017) dan Sutarya (2017) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan bekerja dalam suatu lingkungan kerja. Jika karyawan bekerja dalam lingkungan yang sudah nyaman, ruang bekerja serta peralatan kerja yang baik, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain, dan juga dengan atasannya maka karyawan akan tetap setia bekerja di perusahaan. Penelitian Siagian (2016), Purba (2017) dan Maryanta (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat gambaran hasilnya antara lain:

- 1) Ardiansyah (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru)”, menggunakan alat analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, hasil penelitiannya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang

sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

- 2) Sugiyarto (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Purnamajaya Bhakti Utama”, menggunakan alat analisis regresi linier sederhana hasil penelitiannya menunjukkan 87,8 % karyawan menyatakan budaya organisasi perusahaan sudah baik dan sementara 12,2 % karyawan yang menyatakan kurang baik. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.
- 3) Asriandi dkk., (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar”, menggunakan alat analisis jalur (path analisis), hasil penelitiannya Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

- 4) Sutarya (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Pelita Cengkareng Paper”, menggunakan alat analisis korelasi sederhana dan multiple-regression analysis, hasil penelitiannya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.
- 5) Triono (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan STIE-AUB Surakarta)”, menggunakan alat analisis regresi jalur dan analisis regresi linier berganda, hasil penelitiannya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
- 6) Gunawan (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory International Future”, menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS), hasil penelitiannya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan

lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

- 7) Yuliana (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang”, menggunakan alat analisis regresi, hasil penelitiannya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
- 8) Siagian (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru)”, menggunakan alat analisis linier berganda, hasil penelitiannya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
- 9) Purba (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)”, menggunakan alat analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda, hasil penelitiannya Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaannya dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian. Persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

- 10) Maryanta (2017) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Game Taylor Sleman Yogyakarta, menggunakan alat analisis regresi linier berganda, hasil penelitiannya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaannya dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian. persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

