

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT Shinta Indah Jaya

PT Shinta Indah Jaya merupakan produsen tekstil di Indonesia yang didirikan pada tahun 1971. Seiring dengan berjalannya waktu PT Shinta Indah Jaya memindahkan pabriknya ke Indramayu pada tahun 2020 untuk keperluan ekspansi. Sebagai perusahaan dagang di bawah Shinta Group, PT Shinta Indah Jaya telah berkembang menjadi produsen tekstil terkemuka di Indonesia yang memproduksi kain poliester dan nilon rajutan untuk merek-merek global seperti Adidas, H&M, dan Victoria's Secret. Dengan operasi yang bersertifikat OEKO-TEX 100, perusahaan ini menggunakan teknologi mutakhir untuk memenuhi kebutuhan pelanggan serta terus berinovasi dan beradaptasi dengan tren industri tekstil dan garmen yang berkembang pesat melalui investasi berkelanjutan dalam teknologi modern dan R&D.

Dengan akses langsung ke beragam jenis produsen benang melalui kemitraan strategis, PT Shinta memiliki keunggulan dalam menciptakan kain inovatif dan fungsional menggunakan berbagai benang khusus dan berkualitas tinggi. Salah satu keunggulan yang diproduksi oleh PT Shinta yaitu *Permanent moisture-management technology* yang dikembangkan secara internal. Teknologi ini menggunakan tetra-capillary yang berguna untuk memberi kelembaban dari permukaan kulit, sehingga memberikan kenyamanan saat memakai kain.

1.1.2 Visi dan Misi

Visi :

Menjadi produsen tekstil terkemuka yang diakui secara internasional, dikenal dengan produk berkualitas kelas dunia dan nilai-nilai perusahaan yang kuat seperti kejujuran, keandalan, serta integritas, dan kepedulian yang terhadap seluruh pemangku kepentingan perusahaan.

Misi:

Dengan semangat dan dedikasi, kami berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus berubah dan melampaui harapan mereka melalui pengiriman produk berkualitas kelas dunia yang andal dengan harga yang kompetitif serta memberikan layanan khusus untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

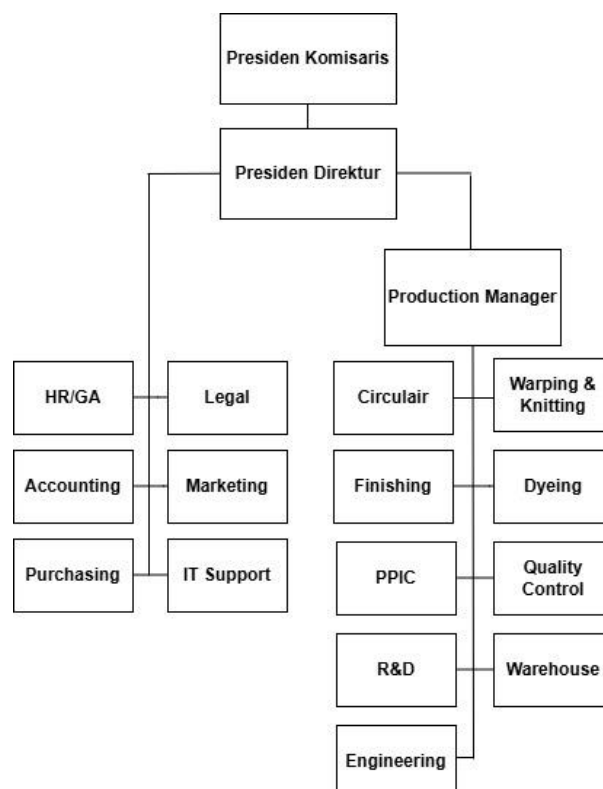
1.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo PT. Shinta Indah Jaya

Sumber: PT. Shinta Indah Jaya

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. Shinta Indah Jaya

Sumber: PT. Shinta Indah Jaya

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman saat ini ditandai dengan kemajuan teknologi, informasi, dan komunikasi yang semakin canggih, hal tersebut berdampak pada perubahan dalam dunia pekerjaan. Dengan kondisi tersebut, perusahaan-perusahaan berlomba untuk meningkatkan daya saingnya dalam mencapai kemajuan di bidang teknologi dan sumber daya manusia (SDM). Produktivitas, efektivitas, dan efisiensi perusahaan dapat tercapai jika setiap individu yang terlibat berkontribusi pada perubahan dan pencapaian bersama. Kendati peralatan teknologi canggih sekalipun tanpa adanya sentuhan tangan-tangan terampil dari SDM, maka output yang dihasilkan tidak akan maksimal kemanfaatannya (Chaerudin et al., 2020:9).

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dan memainkan peran yang penting dalam mendorong setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset penting bagi suatu perusahaan, karena jika tanpa peran manusia suatu perusahaan tidak akan mampu beroperasi dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sitinjak et al., 2021). Menurut Dudija et al., (2024), sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam tercapainya tujuan bisnis secara efektif juga menjadi pelaku, promotor, pemikir, dan perencana yang berperan aktif dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh cara SDM dikelola dan dikembangkan.

Suatu perusahaan akan mampu berkembang dengan baik apabila dapat mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya yaitu sumber daya manusia (Hariyanti, 2022). Karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat membantu perusahaan lebih mudah mencapai tujuan dan kesuksesan yang diinginkan (Febriyani Hidayat, 2024). Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menjaga keberlangsungan perusahaan, karena karyawan sebagai aset penting dan memiliki peran besar yang perlu dikelola secara optimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Yasmine & Wijaya, 2024). Untuk mencapai keberhasilan dalam suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang

memiliki kinerja yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan adalah loyalitas karyawan (Kertiyasa & Irbayuni, 2022).

PT Shinta Indah Jaya merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang tekstil dan hanya memproduksi barang berdasarkan pesanan (*make to order*). Proses produksi di perusahaan ini sangat bergantung pada tenggat waktu yang diberikan oleh konsumen, sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi untuk menjaga stabilitas operasional dan ketepatan waktu pengiriman. Loyalitas karyawan menjadi aspek penting karena keterlambatan dalam produksi dapat berdampak pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

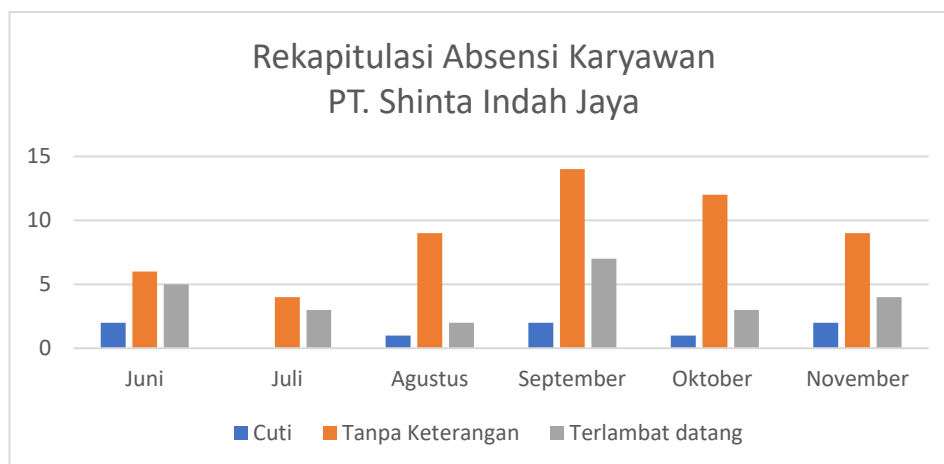
Persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis membuat faktor loyalitas karyawan menjadi hal yang penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan (Zein & Nirawati, 2023). Menurut Zein & Nirawati (2023), untuk mencapai loyalitas karyawan yang tinggi diperlukan faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Loyalitas karyawan merupakan dedikasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja dan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibanding dengan kepentingan pribadi (Armadita & Sitohang, 2021). Loyalitas adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh individu dalam memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, serta mematuhi dan melaksanakan peraturan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan (Khaidar Albasari & Adiwati, 2023). Menurut Pratiwi & Fauzan (2024), loyalitas dapat dilihat dari komitmen yang ditunjukkan melalui antusiasme terhadap pekerjaan, dedikasi pada saat bekerja, kepatuhan terhadap aturan, serta upaya maksimal untuk kepentingan perusahaan.

Karyawan yang tidak memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya, mereka cenderung kehilangan semangat untuk memberikan performa terbaik dan menunjukkan tingkat tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan yang dilakukan (Wibowo et al., 2022). Ketika loyalitas karyawan rendah dapat ditandai dengan perilaku seperti sering tidak hadir di tempat kerja tanpa keterangan, datang

terlambat, atau menunjukkan kurangnya tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban. Hal ini didukung dengan pendapatnya Herniwati et al. (2021), mengatakan loyalitas karyawan dapat dilihat dari rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan HRD PT. Shinta Indah Jaya, ditemukan bahwa masih terdapat masalah yang mengindikasikan rendahnya loyalitas karyawan. HRD PT. Shinta Indah Jaya mengungkapkan terdapat karyawan yang masih sering terlambat bekerja dan tidak datang ke tempat kerja tanpa adanya alasan yang jelas. Hal ini disebabkan oleh faktor kedisiplinan individu yang rendah, meskipun perusahaan telah menerapkan aturan yang jelas, termasuk pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. HRD menjelaskan bahwa beberapa karyawan menunjukkan sikap kurang serius dalam menjalani rutinitas kerja, seperti bangun terlambat, tidak mempersiapkan diri dengan baik, atau sengaja menunda keberangkatan kerja dengan alasan jarak rumah yang dekat. Selain itu, ada juga yang beralasan mengalami kelelahan atau masalah pribadi, namun tidak disampaikan secara formal kepada atasan, sehingga tercatat tidak hadir tanpa keterangan. Menurut Yasmine & Wijaya (2024), tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi dapat mengurangi jam kerja dan pelaksanaan proses produksi, serta mencerminkan rendahnya kesadaran karyawan terhadap peraturan perusahaan yang menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan. Berikut merupakan gambaran mengenai data absensi karyawan pada PT. Shinta Indah Jaya dari bulan juni sampai dengan bulan november 2024.

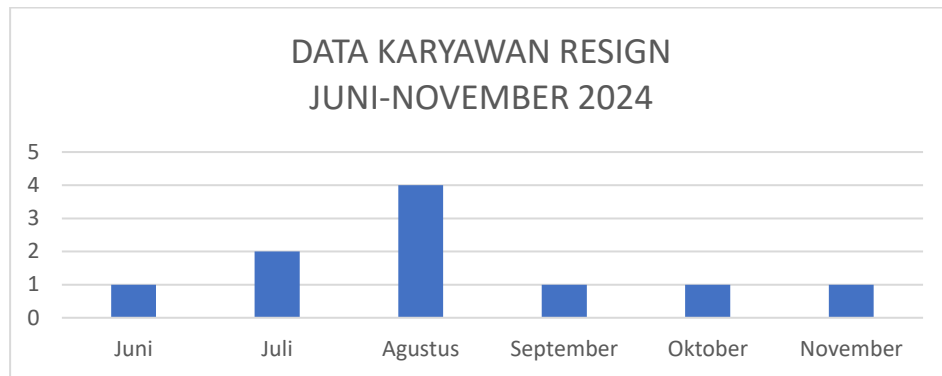


**Gambar 1. 3 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT. Shinta Indah Jaya
November-Oktober 2024**

Sumber: Data Pribadi PT. Shinta Indah Jaya

Berdasarkan gambar 1.3 menunjukkan data absensi karyawan PT. Shinta Indah Jaya. Dapat dilihat pada bulan september 2024 memiliki tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan dan datang terlambat paling tinggi dibandingkan dengan bulan lainnya. Data absensi tanpa keterangan yang jelas merupakan data absensi di luar izin cuti dan izin sakit dengan surat keterangan dokter. Pada bulan september 2024 tercatat sebanyak 14 orang tidak hadir ditempat kerja tanpa adanya alasan yang jelas dan sebanyak 7 orang karyawan terlambat datang bekerja. Hal ini tentu tidak sesuai dengan peraturan yang diterapkan dalam perusahaan dan mencerminkan kurangnya tanggung jawab dari karyawan. Semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan (Widjaja et al., 2021).

Selain dari kepatuhan dan tanggung jawab loyalitas karyawan juga dapat dilihat dari seberapa setia seorang karyawan pada perusahaannya. Menurut Darmawan & Djaelani (2021), tingkat pengunduran karyawan yang tinggi dianggap sebagai salah satu ekspresi kurangnya loyalitas diantara karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan HRD PT Shinta Indah Jaya pada hari Jumat tanggal 28 November 2024, mengungkapkan bahwa perusahaan menghadapi masalah cukup tingginya tingkat pengunduran diri, yaitu sebesar 9,1% dalam kurun waktu 6 bulan. HRD menjelaskan pengunduran diri dilakukan karena karyawan mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik dengan jenjang karier yang lebih jelas atau lokasi kerja yang lebih dekat dengan tempat tinggal. Selain itu HRD mencatat bahwa memang beberapa karyawan menunjukkan sikap kurang serius dan tidak memiliki komitmen jangka panjang, yang tercermin dari perilaku kerja kurang disiplin sebelum akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan.



Gambar 1.4 Data Karyawan Resign PT Shinta Indah Jaya

Sumber: Data Pribadi PT. Shinta Indah Jaya (2024)

Pada gambar 1.4 merupakan data karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dalam kurun waktu enam bulan, juni sampai dengan november 2024, dengan fluktuasi angka yang signifikan. Dapat dilihat pada gambar 1.4 setiap bulannya terdapat karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Pada bulan agustus terjadi lonjakan karyawan yang mengundurkan diri dari PT. Shinta Indah Jaya, tercatat sebanyak 4 orang karyawan di PT. Shinta Indah Jaya mengundurkan diri dari pekerjaannya. Tingginya keinginan karyawan untuk keluar akan merugikan perusahaan dan mengakibatkan penurunan tingkat loyalitas (Kertiyasa & Irbayuni, 2022).

Hal ini juga berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, karena jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih memilih untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya. Sebagaimana dikatakan oleh Hadj (2024), kepuasan kerja secara langsung akan mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Individu yang merasa puas pada pekerjaannya akan terus meningkatkan loyalitas untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang menentukan sikap individu terhadap tempat ia bekerja (Andinni & Harun, 2024).

Seorang individu yang bersikap positif terhadap pekerjaannya akan merasa puas, sedangkan individu yang bersikap negatif terhadap pekerjaannya cenderung akan kurang puas dengan pekerjaannya (Fitriani et al., 2022). Apabila karyawan

puas terhadap pekerjaannya, maka mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan, sedangkan ketidakpuasan akan berdampak pada menurunnya kontribusi tersebut (Pratiwi & Sary, 2023). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti (2022), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hadj (2024), mengungkapkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin loyal karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, untuk memperoleh loyalitas yang tinggi seorang karyawan penting bagi perusahaan terkait untuk memperhatikan kepuasan kerjanya.

Selain kepuasan kerja, salah satu faktor yang menyebabkan naik atau turunnya loyalitas kerja adalah motivasi. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Wulansari & Yuliandhari, 2021). Menurut Alif et al. (2024), motivasi karyawan berperan untuk meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan sekaligus membentuk perilaku positif terhadap tantangan dan perubahan. Motivasi sebagai salah satu faktor yang penting, karena dengan motivasi karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Sitinjak et al., 2021). Robbins & Judge (2018:123), mengungkapkan bahwa salah satu karyawan menunjukkan tidak adanya motivasi kerja yaitu seperti *Passive-Destructive* yaitu karyawan yang menunjukkan sikap acuh tak acuh pada pekerjaannya termasuk keterlambatan, ketidakhadiran, produktivitas berkurang, dan tingkat kesalahan yang meningkat.

Berdasarkan data absensi pada gambar 1.3, tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa alasan dan datang terlambat dapat terbilang mengalami lonjakan pada bulan september, sehingga dapat diindikasikan adanya penurunan motivasi kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Shinta Indah Jaya mereka sering merasa kelelahan karena harus menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang telah ditentukan konsumen. Tekanan tersebut membuat karyawan merasa jenuh dan kehilangan semangat untuk bekerja. Akibatnya, ada yang memilih untuk tidak masuk kerja agar dapat beristirahat. Selain itu, karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena sering mengalami kesalahan dalam hasil produksi. Individu yang termotivasi

akan lebih berdedikasi, bekerja lebih keras, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Zein & Nirawati, 2023). Hal tersebut dapat diperkuat dengan pernyataan Robbins & Judge (2018:123) yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa adanya penurunan motivasi untuk bekerja pada karyawan dapat dilihat dari munculnya masalah keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan saat hari kerja tanpa ada alasan yang jelas. Motivasi sebagai salah satu faktor yang penting, karena dengan motivasi karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Sitinjak et al., 2021).

Loyalitas kerja dapat terwujud ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga perusahaan harus memberikan dorongan atau motivasi yang mendukung (Wahyuningrum et al., 2024). Menurut Putri & Priansa, (2023), untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, perusahaan perlu memotivasi karyawan agar mereka bersedia dan mampu mencurahkan tenaga serta pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Nuryanto et al. (2021), motivasi kerja berperan penting bagi karyawan dan menjadi salah satu faktor untuk menciptakan loyalitas karyawan. Dalam aktivitas perusahaan, motivasi yang berasal dari diri sendiri yang didukung dengan motivasi dari perusahaan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mampu mewujudkan loyalitas yang maksimal untuk tercapainya tujuan perusahaan (Widnyasari & Surya, 2023).

Untuk memperoleh loyalitas yang tinggi dari seorang karyawan penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang membuat mereka termotivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasmine & Wijaya (2024), mengungkapkan motivasi kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Septiana et al. (2024), juga menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki dampak positif pada loyalitas karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa loyalitas karyawan di PT. Shinta Indah Jaya masih tergolong rendah. Masalah ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan PT. Shinta Indah Jaya perlu diteliti lebih lanjut. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu

yang telah dijelaskan, kepuasan kerja dan motivasi kerja menjadi dua aspek utama yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal kepada perusahaan, sedangkan motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan lebih disiplin dan produktif sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk menelusuri lebih lanjut tentang beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Shinta Indah Jaya terutama pada kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Shinta Indah Jaya”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kepuasan kerja pada karyawan PT Shinta Indah Jaya?
2. Bagaimana kondisi motivasi kerja pada karyawan PT Shinta Indah Jaya?
3. Bagaimana kondisi loyalitas karyawan PT Shinta Indah Jaya?
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Shinta Indah Jaya?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Shinta Indah Jaya?
6. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Shinta Indah Jaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja pada karyawan PT Shinta Indah Jaya.
2. Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja pada karyawan PT Shinta Indah Jaya.
3. Untuk mengetahui kondisi loyalitas karyawan PT Shinta Indah Jaya.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Shinta Indah Jaya.

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Shinta Indah Jaya.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Shinta Indah Jaya

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Peneliti berharap bahwa temuan yang dihasilkan dari penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan PT Shinta Indah Jaya sebagai upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

b. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dan teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibandingkan dan diaplikasikan pada penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan dipaparkan untuk menggambarkan secara ringkas terkait laporan penelitian yang akan dilakukan.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai uraian tentang jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan sumber data, uji validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang disajikan dalam sub judul tersendiri.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai uraian tentang kesimpulan yang menjadi jawaban dari pertanyaan penelitian dan saran terhadap hasil penelitian yang berkaitan dengan manfaat penelitian.