

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan digitalisasi yang serba cepat, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi agar mampu mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah dinamika pasar yang semakin kompleks. Dalam kondisi seperti ini, salah satu faktor strategis yang menjadi penentu keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas dan berkomitmen tinggi menjadi aset utama dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Salah satu indikator penting dalam mengukur efektivitas SDM adalah kinerja karyawan, yang mencerminkan hasil kerja individu baik dari sisi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual seperti keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja yang bersifat sistemik, seperti budaya organisasi dan loyalitas karyawan (Sarumaha, 2020; Muhamad & Malik, 2023). Menurut Pratama G. et al. (2020), potensi perilaku karyawan baru akan terwujud secara optimal apabila lingkungan kerja mendukung dan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerjanya. Pencapaian kinerja tersebut mencakup produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan (Rivai, 2020).

Dalam konteks ini, budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai dan norma yang mengarahkan sikap serta perilaku karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi yang positif dan kuat terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Dunggio, 2020). Loyalitas karyawan sendiri merupakan bentuk kesetiaan dan komitmen psikologis terhadap perusahaan, yang tercermin melalui dedikasi, tanggung jawab, serta kontribusi terhadap keberlangsungan organisasi (Sudarta & Areni, 2023). Karyawan yang loyal cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil dan berkontribusi dalam jangka panjang.

CV Permata Persada Nugraha sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan distribusi, saat ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan stabilitas performa karyawan di tengah pertumbuhan usaha dan peningkatan tuntutan operasional. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa belum semua karyawan menunjukkan konsistensi dalam kinerja dan kedisiplinan kerja. Selain itu, proses internalisasi budaya organisasi belum berjalan optimal, dan loyalitas karyawan dinilai masih bervariasi. Hal ini berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan, terutama dalam aspek efisiensi kerja, pelayanan, dan kepuasan mitra usaha.

Urgensi dari permasalahan ini menuntut perusahaan untuk mengevaluasi secara komprehensif faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang bersifat internal, seperti budaya organisasi dan loyalitas. Jika kedua faktor ini dapat

diperkuat, maka diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, rasa memiliki, serta keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi manajemen CV Permata Persada Nugraha dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Permata Persada Nugraha. Kajian ini penting dilakukan untuk mendukung pengambilan kebijakan SDM yang lebih berbasis data, serta sebagai dasar pengembangan budaya kerja dan sistem pengelolaan loyalitas yang efektif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diangkat dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Persada Nugraha?
2. Apakah Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Permata Persada Nugraha?

1.3 Batasan Masalah

a. Budaya Organisasi

Soomro, Shah, & Jamali (2020) Menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang membimbing perilaku karyawan dan secara signifikan memengaruhi keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja.

b. Loyalitas Karyawan

Farrukh et al (2020) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah komitmen terhadap organisasi, dedikasi terhadap pekerjaan, dan kemauan untuk melampaui tugas yang diberikan. Mereka juga mencatat bahwa loyalitas karyawan berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja.

c. Kinerja Karyawan

Setyawati et al (2022) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai bagian integral dari ruang lingkup organisasi, perusahaan, dan seluruh pemangku kepentingannya. Kinerja karyawan juga memainkan peran penting sebagai standar dalam mengevaluasi kualitas karyawan untuk menjaga produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan. Kinerja kerja karyawan dapat dievaluasi dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk lebih memfokuskan variabel yang diteliti, peneliti memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan CV. Permata Persada Nugraha.
2. Rentang Usia Produktif Fokus penelitian pada rentang usia produktif, yaitu antara 19 – 45 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 CV. Permata Persada Nugraha.
2. Untuk mengetahui apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Permata Persada Nugraha.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Praktis :

Dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan faktor-faktor tersebut, baik dengan mengeksplorasi lebih banyak variabel ataupun

meningkatkan atau meningkatkan pemahaman terhadap prinsip-prinsip yang mendasarinya.

2. Teoritis :

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak dari pengungkapan budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Permata Persada Nugraha.

