

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam dunia bisnis dan organisasi yang semakin modern, dinamis dan kompetitif, tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dan manajer semakin kompleks dan beragam. Dalam menghadapi dinamika ini, peran iklim organisasi dan gaya kepemimpinan menjadi semakin penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas dan memelihara loyalitas serta keberhasilan suatu organisasi secara menyeluruh. Sebuah bisnis dan organisasi akan bisa berkembang dengan baik apabila bisa mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Perusahaan berlomba-lomba untuk menawarkan berbagai keunggulan dalam hal kualitas, layanan, dan inovasi proses serta produk untuk menarik pelanggan yang memiliki kebutuhan berbeda-beda karena adanya perkembangan global saat ini. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya karena mereka menggerakkan semua kegiatan perusahaan dan memiliki kemampuan untuk menciptakan inovasi untuk menghadapi persaingan. Perusahaan harus mampu menciptakan iklim organisasi yang baik bagi kelangsungan aktivitas para sumber daya manusia atau karyawan.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi (Aqsariyanti et al., 2019). Ketika karyawan merasa mempunyai

lingkungan organisasi yang baik dan mendukung pekerjaannya maka karyawan tersebut akan loyal terhadap perusahaan. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra & Farhan Saputra (2021) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kondisi iklim organisasi dapat menentukan loyalitas kerja para karyawan dalam bekerja, dimana dengan adanya iklim organisasi yang baik maka upaya untuk memaksimalkan loyalitas karyawan dapat terwujud secara maksimal. Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Noor et al., (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi dinyatakan memiliki korelasi positif dan signifikan langsung terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Prayekti (2023) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selain iklim organisasi, faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan jalan roda organisasi atau perusahaannya. Dalam kenyataannya untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Hidayat et al., 2019). Ketika gaya kepemimpinan dirasa tepat pada karyawannya maka akan membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang

dilakukan oleh Milasari, Doriza, & Mashab (2021) bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Gaya kepemimpinan menurut Sudiantini & Saputra (2022) bahwa pemimpin yang memberikan motivasi kepada para bawahannya agar mereka dapat ikut berpartisipasi dalam perusahaan dan meningkatkan loyalitas para pekerja. Selain mengatur perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk melayani bawahan, dan bawahan dituntut untuk aktif dalam berpartisipasi untuk pengambilan keputusan dengan menyampaikan informasi, saran dan pertimbangan.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbagai jenis gaya kepemimpinan dapat berdampak positif atau negatif tergantung pada konteks, budaya organisasi, dan preferensi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian oleh Hidayat et al., (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Herawati & Ranteallo (2021) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Husni et al., 2018). Membangun dan mempertahankan loyalitas dari karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, karyawan yang mempunyai sikap loyal yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan dalam dunia bisnis dan daya saing perusahaan, agar dapat membuat perusahaan maju dimasa yang akan datang.

Loyalitas karyawan merupakan sikap dari diri sendiri, namun perusahaan juga dapat menanamkan sikap loyalitas kepada karyawan dengan cara menentukan iklim organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Berdasarkan teori kepuasan kerja (*Job Satisfaction Theory*) bahwa loyalitas mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Harahap & Tirtayasa, 2020). Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Fenomena ini menjadi sorotan penelitian yang luas. Salah satunya yaitu menurut penelitian dari Meda et al., (2022) bahwa kepuasan kerja berdampak positif maupun krusial bagi loyalitas karyawan.

PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung adalah sebuah perusahaan yang memproduksi kayu lapis yang berkembang di daerah kabupaten Temanggung tepatnya di Jalan Wonosobo Km 2 dusun Catgawen Desa Caturanom Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung Jawa Tengah. Jenis produk yang dihasilkan oleh Pabrik Putra Albasia Mandiri Temanggung adalah *Albasia Falcata Bare Core* dengan bahan baku utamanya adalah kayu sengon. Daerah pemasarannya lebih berorientasi pada ekspor sebesar 95% dengan negara tujuan seperti Taiwan, Cina, dan Hongkong. Sedangkan 5% sisanya untuk pemasaran lokal. Persaingan yang ketat dalam industri kayu lapis menuntut perusahaan untuk terus berinovasi, mengembangkan produk-produknya dan meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan kompetitornya.

Dalam upayanya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, PT. Putra Albasia Mandiri menghargai karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, partisipasi yang tinggi dan kontribusi yang signifikan terhadap pekerjaannya. Dari hasil pra observasi di PT. Putra Albasia Mandiri perusahaan tersebut memberlakukan sistem kerja lembur dalam mencapai target dan itu merupakan beban kerja yang mengakibatkan karyawan merasa berat karena berkurangnya waktu istirahat sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui iklim organisasi dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan dengan mediasi kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat mengetahui metode-metode pemeliharaan karyawan yang sesuai dengan lingkungan perusahaan dalam mewujudkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”**. Penelitian tersebut berada di sebuah pabrik kayu lapis yang berada di Kecamatan Parakan, Kabupaten Temanggung. Perusahaan tersebut adalah PT. Putra Albasia Mandiri Parakan Temanggung”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah gaya kepemimpinan berorientasi tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?

3. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan?

4. Apakah gaya kepemimpinan berorientasi tugas berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan?

6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan?

7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap loyalitas karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap loyalitas karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan
6. Untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan

7. Untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap loyalitas karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmiah, terutama berkaitan dengan iklim organisasi dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Organisasi**

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan wawasan kepada organisasi dalam mengambil kebijakan tentang bagaimana iklim organisasi dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

###### **b. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai koleksi penelitian dalam bidang MSDM, khususnya dalam pengembangan teori dan konsep terkait iklim organisasi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi loyalitas karyawan