

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam era globalisasi yang dinilai sangat ketat dalam menjalankan persaingan, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mempunyai loyalitas terhadap perusahaan. Dan loyalitas inilah yang menjadi aspek penting dalam menjalankan stabilitas operasional dengan cara meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu pula, adanya kontribusi individu, nilai-nilai kontribusi atau Kerjasama dan adanya kejelasan visi misi perusahaan dapat memperkuat adanya loyalitas karyawan kemudian menciptakan keterlibatan aktif membuat karyawan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan tersebut.

Pada perkembangan komunikasi dan teknologi yang telah banyak mengubah sudut pandang dalam dunia media secara signifikan, termasuk dalam industri penyiaran radio. Meskipun media digital seperti podcast, serta streaming musik sedang naik daun tetapi eksistensi radio ini tetap memiliki tempat tersendiri dihati pendengar. terutama dalam segi hal religi, dalam kondisi tersebut, perusahaan radio juga dituntut harus meningkatkan sumber daya manusia (SDM) untuk adaptif, inovatif, dan profesional dalam pengelolaannya yang menjadi ujung tombak dalam operasional siaran. Salah satu aspek penting inilah yang disebut sebagai loyalitas karyawan.

Tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yakni mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin dan mempertahankan hidup usaha dalam kurun waktu yang Panjang serta mensejahterakan anggotanya atau karyawan disebut dengan perusahaan atau organisasi. Tujuan yang diraih biasanya mendapat peran besar dari karyawan dalam proses menuju keberhasilan sebuah perusahaan. Karena ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan keterlibatan karyawan pada setiap kegiatan sangat memiliki pengaruh terhadap tingkat keberhasilan sebuah perusahaan itu sendiri. (Mohammad & Santoso, 2022).

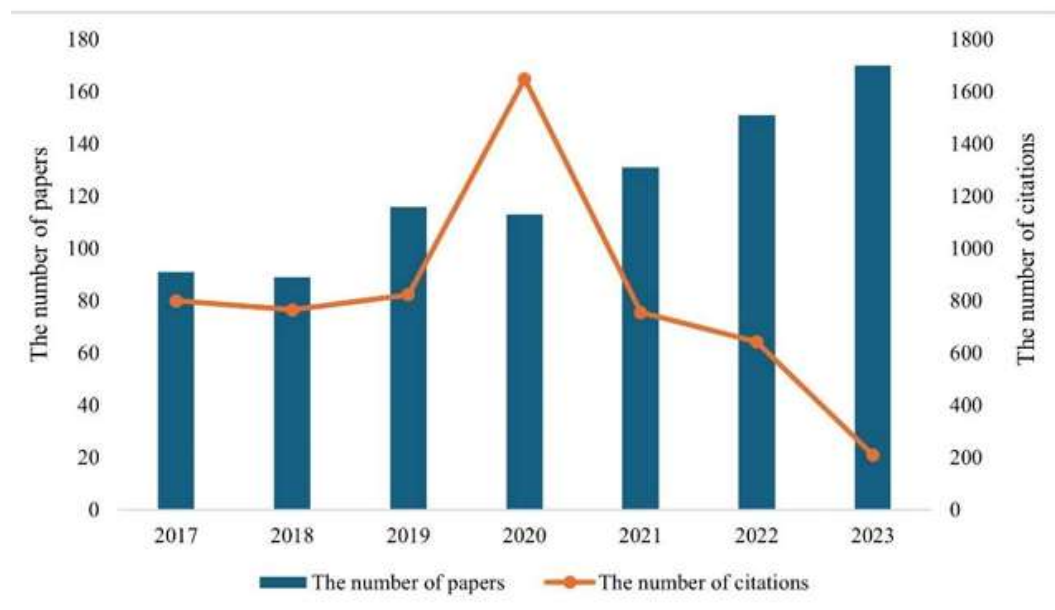
Loyalitas karyawan diartikan sebagai komitmen, dedikasi, serta kepercayaan yang ditunjukkan kepada seseorang karyawan. Loyalitas juga mencakup tentang sebuah komitmen secara emosional dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang bermutu tinggi serta menunjukkan hal hal atau perilaku yang baik. Loyalitas karyawan ini mencerminkan karakter individu yang bukan hanya menjalankan tugas utamanya dengan baik, tetapi adanya inisiatif untuk melaksanakan tugas tambahan serta bekerja sama pula dengan rekan kerja lainnya. (Suhardi *et al.*, 2021)

Loyalitas karyawan juga diartikan sebuah subyek yang mungkin tampak kuno tetapi ditengah revolusi industri yang sangat cepat. Di era yang ditandai oleh tenaga kerja yang terus bertambah yang kekurangan keterampilan penting dan kompetitif sehingga menuntut kualitas layanan karyawan yang luar biasa, kebutuhan akan kemampuan beradaptasi serta inovasi dalam menghadapi dinamika yang terus berkembang dalam dunia ketenagakerjaan. Menurut, Meschke, 2021 ini memiliki peran penting dalam membentuk hubungan industri sehingga berdampak pada tingkat kepuasan atau loyalitas karyawan yang merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan.

Loyalitas merupakan hubungan atau kondisi psikologis yang mengikat antara karyawan dan perusahaan. Menurut Saputra, Bagia dan Yulianthini dalam penelitiannya loyalitas ini juga berarti tekad dan kesanggupan dalam untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran, keikhlasan dan tanggung jawab. (Marwanto & Hasyim, 2022).

Loyalitas ini sebagai ketersediaan dalam organisasi untuk bertahan dalam menjalankan pekerjaan yang lebih ekstra dan memiliki rasa yang mendalam untuk menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi, serta membuat karyawan lebih berempati terhadap tanggung jawab serta lebih dipandang positif pada tingkat individu serta seluruh konteks yang dis fungsional dan juga yang menantang karyawan agar lebih setia untuk loyalitas karyawan maupun organisasi, biasanya tanggapan pribadi mereka terhadap konflik serta sebagai bukti kesejateraan terhadap karyawan lebih terancam. (Giovanni & Ie, 2022)

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya yaitu kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, proses organisasi, komitmen terhadap organisasi, serta kesejahteraan yang karyawan dapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut. Didalam pelaksanaan suatu perusahaan ada dua hal yang mempengaruhi hubungan karyawan, yang pertama hubungan positif cenderung memberikan sikap optimis dan loyalitas darkaryawan, sedangkan hubungan yang negatif akan memiliki dampak sebaliknya. Serta interaksi antara pimpinan dan juga karyawan sendiri memiliki peran yang krusial dimana ini kunci mencapai keberhasilan suatu organisasi. Perlakuan yang baik terhadap karyawan akan mendorong dan meningkatkan kontribusinya terhadap perusahaan yang dimilikinya. (Swadarma & Netra, 2020) Seperti contoh diagram dibawah ini menjelaskan bahwa beberapa sumber seperti makalah atau kutipan yang semakin banyak membahas keterkaitan loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan.



r 2Jumlah makalah penelitian tentang loyalitas karyawan selama lima tahun terakhir tahun termasuk naskah-naskah yang banyak dikutip.

Gambar 1. 1 Diagram tentang Makalah Loyalitas Karyawan

Sumber : Jurnal Info Sains : Informatika dan Sains (2024)

Seperti pada diagram diatas, dapat disimpulkan pada makalah makalah yang telah dikumpulkan dari tahun 2017 hingga 2023. Pada tahun 2020 terjadinya peningkatan sitasi yang drastis pada tahun tersebut untuk jumlah kutipan atau referensi lain terkait studi tentang loyalitas karyawan, sedangkan, pada tahun berikutnya makalah tentang isu loyalitas karyawan semakin meningkat dari tahun 2021 hingga 2023 karena adanya jumlah publikasi meningkat sebesar 200% serta jumlah makalah tentang studi ini meningkat dua kali lipat dari lebih 800 makalah per tahun pada tahun 2017 dan 1600 makalah pada tahun 2023. Dan dapat kami simpulkan bahwa, dari semua fakta yang tersedia, bahwa makalah atau studi yang terkait dengan loyalitas karyawan telah mengalami peningkatan yang luar biasa baik dalam kualitas maupun minat.

Meningkatnya kutipan serta makalah yang membahas tentang loyalitas karyawan hal itu menunjukkan bahwa loyalitas karyawan ini mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan, karena semakin baik tingkat Sumber Daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu perusahaan, maka akan semakin mudah pula perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu karya Putri A yang berjudul *Pengaruh Employee Engagement terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Telkom Indonesia*, maka penulis mengambil penelitian tersebut untuk dikembangkan.

Adapun teori yang menjelaskan tentang loyalitas karyawan adalah Teori Dua Faktor Herzberg 1966 menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengakuan, prestasi, kemajuan, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Organisasi yang berfokus pada peningkatan aspek-aspek pekerjaan ini cenderung memiliki karyawan yang lebih loyalitas. (Newton *et al.*, 2016)

PT Radio Shamsindo Indonusa sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyiaran radio juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawannya. Fenomena seperti tingginya tingkat keluar masuk karyawan (turnover) dan menurunnya komitmen kerja yang ada menjadi inidikasi masalah dalam loyalitas karyawan. Hal ini juga mempengaruhi performa antara tim kerja, dan juga pada efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan. Industri penyiaran radio ini juga bersaing antara stasiun sejenis tetapi juga tentang platform

digital seperti podcast, serta media social. PT Radio Shamsindo ini juga memiliki peran strategis dalam menyampaikan dakwah dan informasi yang edukatif terhadap masyarakat. Dan perusahaan tersebut memiliki visi misi menjadi jaringan radio islam nomor satu di Indonesia.

PT Radio Shamsindo Indonusa juga sangat bergantung pada kinerja tim internalnya, Mulai dari announcer, reporter, scripwriter, hingga manajer program dan marketing. Untuk itu, loyalitas karyawan juga memiliki peranan penting dalam menjalankan konsistensi serta kualitas siaran dan keberlangsungan visi perusahaan tersebut. Beberapa studi yang ada pada 2 tahun terakhir menunjukkan industri media sangat dipengaruhi oleh loyalitas karyawan karena faktor faktor seperti motivasi, budaya organisasi, serta kepuasan kerja dalam organisasi media akan tumbuh apabila karyawan merasa kontribusinya dihargai dan dipandang penting bagi kemajuan perusahaan. (Ramadhan & Syafri, 2023)

Dalam konteks organisasi media seperti PT Radio Shamsindo Indonusa, loyalitas bukan hanya sekedar keinginan untuk bekerja dalam waktu yang panjang, tetapi perusahaan tersebut juga mencerminkan tingkat komitmen yang, kepercayaan, dan juga rasa memiliki terhadap nilai nilai perusahaan, loyalitas sendiri juga menjadi pondasi penting dalam menjaga stabilitas tim, meningkatkan produktivitas kerja serta mempertahankan nama baik atau reputasi perusahaan ditengah ketatnya persaingan media. Sebaliknya rendahnya loyalitas karyawan dapat berpengaruh terhadap tingginya turnover, menurunnya motivasi kerja, serta terganggunya kontinuitas siaran. (Arif & Harisma, 2021)

Berbagai penelitian telah menyoroti pentingnya loyalitas dalam organisasi berbasis media dan dakwah, studi oleh Harahap & Lestari (2022) menyebutkan bahwa dalam perusahaan media berbasis nilai (Value – Based organization), loyalitas karyawan ini erat kaitannya dengan kesesuaian nilai individu dengan nilai perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan konteks Radio Suara muslim Surabaya yang menjadikan prinsip- prinsip syar'i sebagai dasar pengelolaan dan operasional kerja. Selain itu, penelitian oleh Sari (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang suportif, iklim kerja yang positif, serta adanya pengembangan

karier yang jelas menjadi faktor yang sesuai dalam mendorong loyalitas karyawan di industri kreatif dan media.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tingkat loyalitas karyawan dan faktor faktor yang mempengaruhinya di PT Radio Shamsindo Indonusa. Agar mampu memberikan gambaran nyata tentang bagaimana dinamika loyalitas terbentuk dalam lingkungan kerja yang mempunyai karakter nilai religious, serta penulis belajar akan strategi peningkatan loyalitas karyawan secara bertahap. Maka, penulis Menyusun penelitian ini dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Radio Shamsindo Indonusa Surabaya.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam data yang diteliti ini maka, dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apa pengaruh *employee engagement* terhadap loyalitas karyawan pada PT Radio Shamsindo Indonusa Surabaya?
2. Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Radio Shamsindo Indonusa Surabaya?
3. Apa pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Radio Shamsindo Indonusa Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Masalah yang telah diidentifikasi tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai kekurangan atau keterbatasan untuk menghindari meluasnya permasalahan agar mudah dipahami serta dapat dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan batasan dalam mengenai masalah yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Radio Shamsindo Indonusa Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *employee engagement* terhadap loyalitas karyawan pada PT Radio Shamsindo Indonusa Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Radio Shamsindo Indonusa Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Radio Shamsindo Indonusa Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui analisis *employee engagement* dan kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi masukan dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai analisis *employee engagement* dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

3. Bagi Seorang Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah. Peneliti lebih memahami tentang *employee engagement* dan kepuasan kerja

terhadap loyalitas karyawan, dan diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan tentang bagaimana latar belakang masalah yang membuat dasar peneliti untuk dirangkai menjadi landasan dalam penelitiannya. Selanjutnya, dicantumkan rumusan masalah agar fokus peneliti menjadi titik terang atau fokus terhadap orientasi pada obyek yang diteliti. Dan lain dari itu, adanya Batasan masalah yang didapat oleh peneliti kemudian juga adanya tujuan serta adanya manfaat yang ingin dicapai oleh peneliti agar penelitian tersebut dilakukan dengan tetap terarah sesuai dengan sistematika penulisan yang telah diuraikan dengan jelas.

2. Bab II Landasan Teori

Pada bab ini menguraikan tentang teori teori yang akan dibahas dalam penelitian ini. Biasanya, teori yang diambil adalah dari buku sumber informasi lain, contohnya dari buku referensi yang lebih relevan dengan setiap bahasa penelitian dan kemudian akan diperkuat dengan jurnal penelitian terdahulu yang lebih reliabel.

3. Bab III Metode Penelitian

Pada bab yang berisi tentang sistematika langkah langkah yang dilakukan oleh seorang peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Dan biasanya untuk menjelaskan sebagai penulisan laporan skripsi. Metode penelitian ini yang mempunyai hasil yang lebih akurat serta biasanya dibutuhkan.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab berikut menjelaskan tentang beberapa jenis analisis mulai dari penelitian, pengumpulan data, dan juga adanya olah data sehingga nilai serta hasil yang ada bisa tercapai selama masa penelitian berlangsung.

5. BAB V PENUTUP

Pada bab berikut menjelaskan tentang bagaimana penyusunan kesimpulan dari beberapa pokok pokok pembahasan yang juga disertakan dengan beberapa saran dari peneliti kepada obyek yang diteliti agar bisa terus memperbaiki setiap kekurangan yang ada dan dikembangkan untuk dimasa selanjutnya.