BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, salah satunya guna menunjang aktifitas Manajemen yang efektif sangat penting untuk kelancaran operasional perusahaan. Perusahaan perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta menerapkan strategi pengelolaan yang optimal guna meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya perusahaan didirikan dengan tujuan utama untuk memberikan kesejahteraan bagi para pemangku kepentingan, baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam aktivitas perusahaan (Dila Wulandari Batubara & Eka Purnama Sari, 2023)

Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya yang kompeten, karena hal ini berpengaruh besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama dalam keberlangsungan perusahaan, selain faktor lain seperti material, modal, dan mesin yang mendukung operasional perusahaan (Swadarma & Netra, 2020)

PT Tunas Dwipa Matra (TDM) adalah distributor utama sepeda motor Honda di Lampung yang mulai beroperasi pada 23 Januari 1978, sebagai bagian dari PT Tunas Ridean Tbk, perusahaan ini memiliki peran strategis dalam distribusi kendaraan roda dua di Indonesia. PT Tunas Dwipa Matra juga berkembang di bidang jasa penjualan, perawatan, perbaikan, serta penyediaan suku cadang sepeda motor Honda di Indonesia. Saat ini, perusahaan memiliki lebih dari 76 outlet penjualan dan suku cadang yang tersebar di seluruh Indonesia..

Perusahaan dalam menjalankan operasionalnya memerlukan berbagai sumber daya baik yang bersifat manusia maupun non manusia. Hubungan antara perusahaan dan sumber daya manusia bersifat saling dukung serta

memiliki keterkaitan erat, sehingga diperlukan kerja sama yang menguntungkan kedua belah pihak. Menurut (Gomes, 1981), Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga yang memiliki kecerdasan, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, serta daya kreativitas. Adapun jumlah Sumber Daya Manusia atau karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Total karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung tahun 2024

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Branch Manager	2
2.	Supervisor	4
3.	Administration	6
4.	Sales	9
5.	Front Line People	6
6.	Kepala Mekanik	3
7.	Mechanic	15
8.	Cashier	1
9.	Driver	2
10.	Digital Marketing	10
11.	Office Boy	2
12.	Pengantar surat	1
13.	MMA/FU Customer	3
14.	Security	4
Total		68 Orang

Sumber : PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung 2024

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai Total karyawan PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung memiliki total populasi sebanyak 68 karyawan yang terdiri dari beberapa bagian yaitu *Branch Manager*, *Supervisor*, *Sales Counter*, *Front Line People*, *Mechanic*, *Cashier*, *Driver* dan *Digital Marketing*. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan karyawan bagian *Mechanic*, *Front Line People*, Admin, Sales dan Digital Marketing.

Motivasi kerja menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi yang maksimal kepada

seluruh karyawan untuk mendorong pencapaian prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas mereka. Adanya dorongan motivasi yang sesuai, karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan atau bahkan melampaui ekspektasi (Ekhsan, 2019).

Pemberian motivasi berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan merupakan salah satu, Jika perusahaan berhasil memberikan dorongan yang sesuai dengan kinerja dan posisi karyawan, maka mereka akan lebih setia terhadap perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas pemenuhan hak-hak mereka. Selain itu, motivasi juga berperan sebagai bentuk apresiasi dan dukungan perusahaan terhadap kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Jaya, 2018).

Kepemimpinan merupakan elemen krusial dalam manajemen, di mana seorang pemimpin harus mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahannya melalui kerja sama yang efektif. Pemimpin juga berperan dalam memotivasi, mengarahkan semangat kerja karyawan serta memengaruhi sikap dan perilaku individu maupun kelompok. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan terbentuk dari interaksi ini.

Perilaku seorang pemimpin juga dapat membentuk pemahaman tersendiri bagi karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kondisi psikologis mereka. Karyawan cenderung mengamati, meniru dan menyesuaikan diri dengan perilaku pemimpinnya dalam menjalankan tugas sesuai dengan harapan organisasi. Kinerja seorang karyawan dalam konteks kepemimpinan, merupakan sebuah hal yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja optimal bagi karyawan serta berkontribusi pada keberhasilan perusahaan (Kamal et al., 2019).

Loyalitas karyawan mencerminkan pandangan yang baik terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi tidak hanya berfokus pada kepentingan pribadi, tetapi juga berkontribusi demi kemajuan perusahaan. Loyalitas ini mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, serta organisasi secara keseluruhan. Bentuk

kesetiaan tersebut terlihat dari komitmen karyawan dalam menjaga dan mendukung perusahaan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, termasuk dalam menghadapi ancaman dari pihak eksternal yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga meliputi aspek nonfisik, seperti dedikasi, pemikiran, dan perhatian. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, loyalitas karyawan menjadi faktor krusial yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan (Hasibuan, 2008).

Peran dan tanggung jawab seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan, dimana setiap sikap, tindakan dan keputusan yang diambil akan menjadi acuan bagi karyawan. Hal ini dapat memengaruhi motivasi serta membentuk pola kerja yang positif, yang pada akhirnya akan berkontribusi dalam membangun semangat dan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan meningkat atau menurunnya tingkat loyalitas karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Suriانشa dalam Insani (2023) Salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja. Penyediaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. (Insani & Frianto, 2023)

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Raden
Intan Bandar Lampung

Rentang Nilai	Kategori Penilaian	Predikat Huruf
91 - 100	Sangat Memuaskan	A
81 – 90	Baik	B
71 – 80	Cukup	C
50 - 70	Perlu Ditingkatkan	D

Sumber : PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung

Berdasarkan Tabel 1.2 menjelaskan tentang standar penilaian yang ada di PT Tunas Dwipa Matra Honda Cabang Raden Intan Bandar Lampung untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawannya. Aspek-aspek yang dinilai

dalam evaluasi kinerja meliputi ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, jumlah atau kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, keterampilan dalam menjalankan tugas serta kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja. Aspek-aspek ini berperan dalam menilai efektivitas dan kontribusi karyawan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan penilaian seluruh aspek kinerja yang telah dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan dibagian Suku Cadang dan Pemeliharaan.

Tabel 1.3
Data Turnover PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung tahun 2024

Nama karyawan	Jabatan	Lama bekerja
Astia sari	Front line people	6 Bulan
Rizka Dhianda Fadhilah	Front line people	1 Tahun
Dendra	Mekanik	4 Bulan
Silvia ananda	Call center	8 Bulan
Amelia putri	Call center	6 Bulan
Apriansyah	Sales Penjualan Motor	1 Tahun
Angel	Sales Penjualan Motor	2 Tahun

Sumber : PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung tahun 2024

Hal yang perlu diperhatikan disini yaitu menurunnya loyalitas karyawan PT Tunas Dwipa Matra. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti mengidentifikasi adanya penurunan loyalitas karyawan di perusahaan ini. Fenomena tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yaitu motivasi, lingkungan kerja non fisik serta gaya kepemimpinan.

Kurangnya dukungan dari perusahaan bagi karyawan PT Tunas Dwipa Matra dalam upaya untuk mengembangkan potensi dirinya, karyawan tersebut tidak bisa mengeksplor potensi dirinya sehingga menimbulkan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Gaya kepemimpinan yang otoriter pada PT Tunas Dwipa Matra menyebabkan karyawan tidak bebas dalam menyuarakan dan mengemukakan pendapatnya sebab segala keputusan berada pada pimpinan.

Tabel 1.4
Penilaian Indikator Loyalitas Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda
Raden Intan Bandar Lampung

Indikator Loyalitas	Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang	Total
Ketaatan terhadap perusahaan	3	7	16	12	38
Tanggung jawab	4	6	15	13	38
Pengabdian terhadap perusahaan	2	5	17	14	38

Sumber : PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung 2024

Berdasarkan tabel penilaian diatas dapat dijelaskan bahwa untuk indikator Ketaatan sebanyak 16 orang (42%) berada di kategori Cukup dan 12 orang (32%) berada di kategori Kurang dengan total 74% orang kategori Loyalitas rendah. Untuk indikator Tanggung jawab sebanyak 15 orang (39%) berada di kategori Cukup dan 13 orang (34%) berada di kategori Kurang dengan total 73% orang masuk kategori Loyalitas rendah. Terakhir, untuk indikator Pengabdian sebanyak 17 orang (45%) berada di kategori Cukup dan 14 orang (37%) berada di kategori Kurang dengan total 82% orang masuk kategori Loyalitas rendah.

Hasil observasi dari populasi 68 karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra dan dikaitkan dengan ketiga indikator yang menjadi topik penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagian besar karyawan merasa kurangnya dorongan (motivasi) dari perusahaan kepada masing-masing karyawan untuk meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut, hal ini didukung juga dengan lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung karyawan untuk lebih bisa mengembangkan dirinya serta cara gaya kepemimpinan otoriter dimana tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor,

termasuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan kerja non fisik yang mendukung kenyamanan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Ketiga faktor ini saling terkait dan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap citra perusahaan serta peningkatan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan"**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung?
3. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi Loyalitas karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung berjumlah 38 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan dan Loyalitas karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung yang

beralamatkan di Jl. Raden Intan No. 65, Enggal, Tanjung Karang Pusat, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan dalam penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang berlangsung pada tahun 2024 sampai dengan selesainya skripsi ini.

1.3.5 Ruang Lingkup Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi teori beban kerja, lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan dan Loyalitas karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan yang efektif terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penulisan

1.5.1 Bagi Penulis

Bagi penulis dapat menambah dan memperluas pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan dan Loyalitas karyawan.

1.5.2 Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang Manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5.3 Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung

Bab II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori dalam penelitian, kerangka pikir dan hipotesis yang membahas tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan sebagai kerangka pikir dan hipotesis dalam penelitian

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup objek penelitian, alat dan bahan, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, pengukur metode analisis tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Dwipa Matra Honda Raden Intan Bandar Lampung.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang telah dikemukakan pada BAB II dan BAB III.

Bab V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan skripsi ini dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**