

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hasil survei yang tercantum pada laporan survei Growth & Scale Talent Playbook yang dirilis oleh Alpha JWC Ventures, Kearney, dan GRIT dalam Sarnita Sadya (2022) juga menunjukkan beberapa alasan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan startup. Dalam laporan tersebut dinyatakan bahwa lebih dari 600 karyawan startup di 6 negara Asia Tenggara dijelaskan bahwa ketidaksesuaian visi misi dan budaya perusahaan menjadi alasan terbesar bagi pekerja startup yang baru saja bergabung dengan perusahaan. Sementara itu, bagi pekerja yang sudah lebih dulu masuk, alasan kompensasi menjadi alasan terbesar untuk mengundurkan diri. Diungkapkan oleh responden dari Malaysia dan Thailand bahwa ada sekitar 25% karyawan bisa mempertimbangkan untuk resign karena ketidaksesuaian dengan visi dan misi serta budaya kerja perusahaan. Alasan ini menjadi yang paling utama dijawab oleh responden asal Singapura dan Indonesia. Mereka menyebutkan tidak merasa sejalan dengan perusahaan serta gaya bekerja atasan maupun rekan kerja.

Menurut Siagian, 2005 dalam Dinata, et al (2022) Loyalitas karyawan adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Hal tersebut dipengaruhi oleh kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan dan merupakan hal yang paling penting untuk

Loyalitas karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan karena menentukan berkembangnya sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi merupakan ujung tombak dan aset perusahaan yang perlu dijaga dan dirawat dengan baik. Salah satu aspek yang dapat menciptakan karyawan yang loyal adalah dengan menciptakan budaya perusahaan yang baik.

Budaya perusahaan mampu memberi arah bagi kelangsungan hidup perusahaan dan memberi suatu identitas khas baginya. Menurut Sarpin 1995 dalam Yusuf (2021), Budaya Organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Harapan utamanya adalah, setiap orang di perusahaan hidup sesuai dengan budaya perusahaan, yang merupakan identitas unik mereka sebagai anggota tim.

Selain budaya perusahaan, komunikasi dalam suatu organisasi juga sangat dibutuhkan sebagai penunjang terlaksananya budaya perusahaan. Menurut Sutrisno (2019), dalam bukunya yang berjudul Budaya Organisasi dijelaskan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai penyampaian atau penerimaan suatu energi, signal atau pesan ke tempat lain. Dan dijelaskan pula fungsi komunikasi bagi manusia agar dapat memberikan peluang untuk manusia itu sendiri melakukan sesuatu yang penting dalam kehidupan, diantaranya yakni komunikasi memiliki fungsi untuk membuat manusia tumbuh dan berkembang melalui lingkungan dan pengalaman. Evi zahara

(2018) dalam Fatmawati (2022) menjelaskan bahwa, dengan berkomunikasi manusia akan dapat berhubungan antara satu dengan yang lain, sehingga kehidupan manusia akan bermakna. Disisi lain ada sejumlah kebutuhan dalam diri manusia itu hanya dapat dipenuhi melalui komunikasi dengan sesama. Makin banyak manusia itu melakukan aktivitas komunikasi antara satu dengan yang lainnya, akan semakin banyak informasi yang didapatnya dan semakin besar peluang keberhasilan seseorang itu dalam kehidupannya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, jika ingin sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik, maka hal yang harus diperhatikan ialah menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang baik pula, dengan itu loyalitas karyawan juga akan meningkat. Maka untuk itu, suatu perusahaan atau instansi salah satunya harus memperhatikan bagaimana budaya dan komunikasi yang ada di perusahaan tersebut. Hal tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan sebuah penelitian mengenai budaya dan komunikasi yang ada di perusahaan Auto 2000 Jombang, dengan judul “Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Dealer Auto 2000 Jombang.” Dengan harapan, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi tolak ukur untuk mengurangi tingkat keinginan resign seorang karyawan dan untuk kedepannya dapat tercipta budaya serta komunikasi perusahaan yang lebih baik lagi di dealer Auto 2000 Jombang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Perusahaan (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Dealer Auto 2000 Jombang?
2. Apakah Komunikasi Perusahaan (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Dealer Auto 2000 Jombang?
3. Apakah Budaya Perusahaan (X1) dan Komunikasi Perusahaan (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Di Dealer Auto 2000 Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Budaya Perusahaan Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan Di Dealer Auto 2000 Jombang.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Komunikasi Perusahaan Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan Di Dealer Auto 2000 Jombang.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Budaya Perusahaan dan Komunikasi Perusahaan Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Dealer Auto 2000 Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta menjadi suatu referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan alternatif dan menjadi sumbangan pemikiran, khususnya untuk pengembangan keilmuan administrasi bisnis.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dealer Auto 2000 Jombang dan bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut :

- Bagi dealer Auto 2000 Jombang, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan mengenai budaya perusahaan dan komunikasi perusahaan, serta loyalitas karyawan yang ada di perusahaan Auto 2000 Jombang.
- Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini digunakan sebagai salah satu sumber referensi yang dapat memudahkan bagi peneliti selanjutnya dan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibuat sebagai pedoman dalam penulisan ini dengan sistem penyusunan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini memuat tentang telaah pustaka yang berisi hasil penelitian-penelitian terdahulu dan juga teori-teori yang terkait dengan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat mengenai metode penelitian yang mencakup antara lain sebagai berikut; desain penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, serta metode analisis yang akan digunakan penulis dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat mengenai hasil penelitian dari pengolahan data dengan pembahasannya yang didasarkan pada hasil analisis dan didukung dengan teori-teori.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan akhir penelitian, berupa hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Serta, pada bagian akhir juga disampaikan saran yang bersifat praktis dan teoritis.