

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modular, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang sempurna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang ideal. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan organisasi. Hasibuan (2014:10) Menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat”. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan karyawan memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Bahwa loyalitas yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung

jawab karyawan terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, setiap karyawan yang bekerja harus memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, dengan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, diharapkan setiap karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Namun dalam suatu perusahaan sering terjadi penurunan loyalitas karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab atas penurunan loyalitas karyawan diantaranya yaitu Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (2021) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki dampak yang nyata terhadap tingkat loyalitas karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2016) yang mengatakan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan

Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin. Menurut Fahmi (2016:122), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan,

mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja

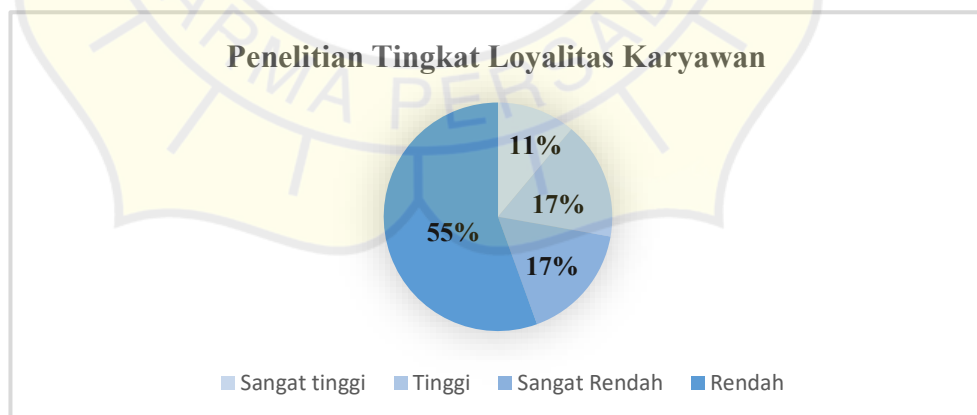
Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan

perusahaan. Menurut Wan (2012:2), loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang dapat dilakukan ialah dengan menerapkan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma norma social yang berlaku. Bagi

perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

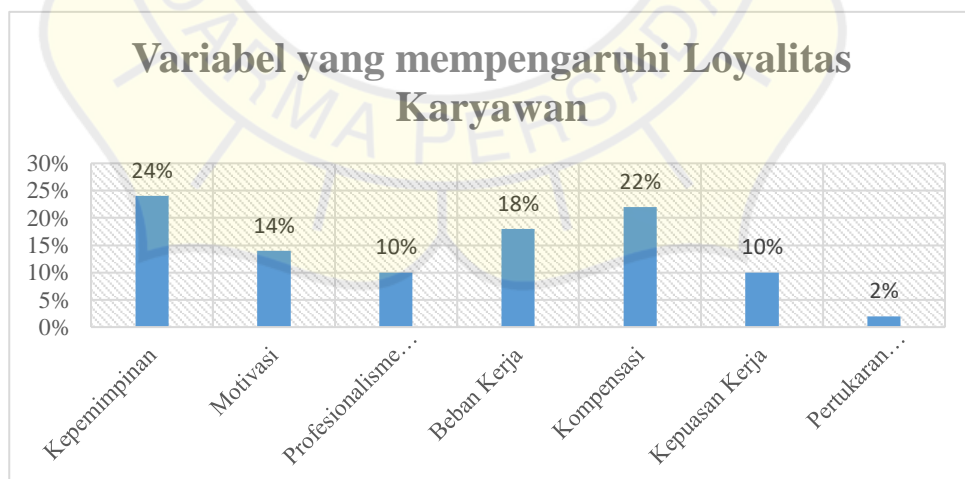
Berdasarkan wawancara dengan PT Batavia Bintang Berlian dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan loyalitas karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang belum maksimal diterapkan dan dimiliki oleh karyawan. Dimana karyawan akan termotivasi dengan adanya kepemimpinan yang mendukung, serta lebih semangat dan giat dalam bekerja karena merasa tenaga dan pikiran mereka mendapat penghargaan dari pimpinan sehingga membuat loyalitas karyawan semakin tinggi.



Sumber: Diolah Peneliti pada tahun 2022

Gambar 1. 1 Penelitian Tingkat Loyalitas Karyawan

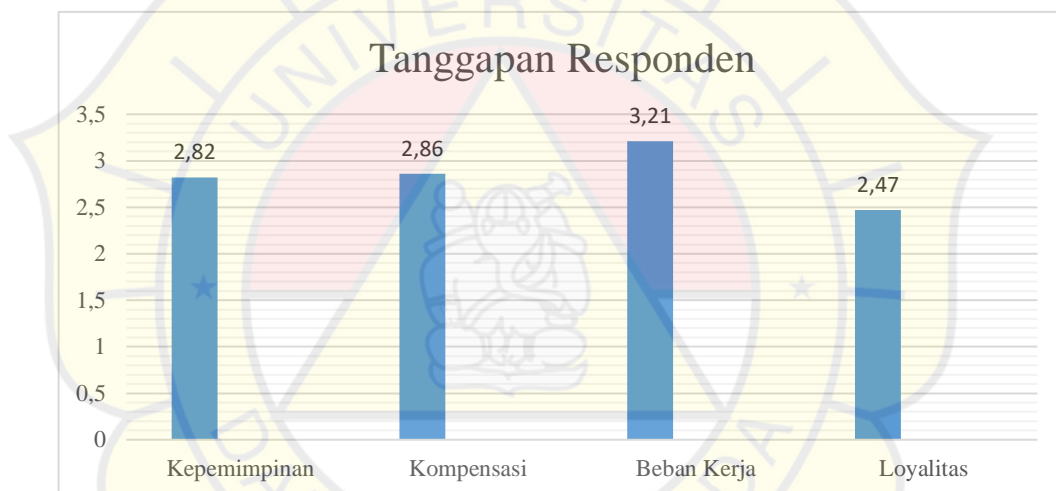
Peneliti melakukan penelitian pendahuluan terhadap loyalitas karyawan kepada 18 karyawan di PT Batavia Bintang Berlian. Dapat dilihat pada grafik penelitian pendahuluan responden. Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian pendahuluan dan wawancara mengenai loyalitas karyawan di PT Batavia Bintang Berlian masih rendah, artinya pekerja memiliki loyalitas yang rendah selama bekerja dan hal ini sesuai dengan statistik karakteristik yang menunjukkan pekerja tidak disiplin dalam menaati aturan kerja. Dari gambar 1.1 tersebut maka Peneliti melanjutkan penelitian melalui penelitian pendahuluan mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi rendahnya loyalitas karyawan di PT Batavia Bintang Berlian. Lalu, untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 18 karyawan PT Batavia Bintang Berlian mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Berikut presentase variabel-variabel pengaruh Loyalitas Karyawan di PT Batavia Bintang Berlian:



Sumber: Diolah Peneliti pada tahun 2022

Gambar 1. 2 Hasil Penelitian Variabel Loyalitas Karyawan

Gambar diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi loyalitas adalah kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. Variabel tersebut di sebabkan karena kurangnya kepedulian dari beberapa pimpinan sehingga menimbulkan banyak karyawan yang tidak menaati peraturan. Selain itu, adanya beban kerja berlebih yang membuat karyawan merasa letih saat bekerja. Serta, kompensasi yang diberikan kepada karyawan kurang memadai dari apa yang telah diharapkan.



Sumber: Diolah Peneliti pada tahun 2022

Gambar 1. 3 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Karyawan di PT Batavia Bintang Berlian

Berdasarkan gambar 1.3 dapat dijelaskan pada penelitian awal yang Peneliti lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4, maka interpretasi nilai kepemimpinan rata – rata sebesar 2,82 berdasarkan skala interval yang berarti kepemimpinan tinggi, selanjutnya interpretasi nilai kompensasi rata – rata 2,86 yang menunjukkan bahwa kompensasi juga tinggi, lalu ada interpretasi nilai beban kerja rata – rata sebesar 3,21 yang artinya dari keseluruhan responden

setuju bahwa beban kerja karyawan juga terbilang tinggi, dan interpretasi nilai loyalitas rata – rata sebesar 2,47 yang artinya loyalitas karyawan pada PT Batavia Bintang Berlian tidak baik.

Berdasarkan permasalahan seperti yang diatas, oleh karena itu permasalahan tersebut Peneliti menjadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Batavia Bintang Berlian”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh Peneliti, diantaranya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja karyawan sudah baik, tetapi loyalitas karyawan rendah.
2. Penerapan kepemimpinan karyawan sudah baik, tetapi loyalitas karyawan rendah.
3. Pemberian kompensasi karyawan sudah baik, tetapi loyalitas karyawan rendah.
4. Kualitas beban kerja karyawan sudah baik, tetapi loyalitas karyawan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, pembatasan masalahnya adalah kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Batavia Bintang Berlian.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, perumusan masalah dalam ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas pada karyawan PT Batavia Bintang Berlian?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Batavia Bintang Berlian?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan PT Batavia Bintang Berlian?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan PT Batavia Bintang Berlian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di PT Batavia Bintang Berlian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Batavia Bintang Berlian.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di PT Batavia Bintang Berlian.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT Batavia Bintang Berlian.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Batavia Bintang Berlian.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Peneliti dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan Peneliti mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

b. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi Peneliti yakni mengetahui kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

