

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Loyalitas karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, baik lokal dan global banyak perusahaan saat ini mencoba untuk mengidentifikasi inovatif kompensasi strategi yang secara langsung terkait untuk meningkatkan Loyalitas Karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai dengan apa yang sudah direncanakan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia didalamnya. Terutama pada faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin.

Terdapat banyak teori yang dikemukakan oleh para ahli salah satunya pendapat menurut Affandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Maka dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat, tetapi juga merupakan indikator penting dalam mencapai organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan nilai positif bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas pada karyawan. Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian pula keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Menurut Northouse (2018:5) menyatakan "*leadership is a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal*" (kepemimpinan adalah proses yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan bersama). Kepemimpinan merupakan hal sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan semangat dalam melakukan tugasnya. Pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, mengarahkan, menggerakkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terarah pada tujuan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia terpenting dalam menjalankan roda suatu organisasi, demikian pula halnya dengan kompensasi, yang merupakan faktor utama individu dalam melakukan tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal. Faktor kompensasi menjadi hal yang mampu mensugesti kelayakitan kerja karyawan pemberian kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan, tetapi juga penting bagi perusahaan untuk

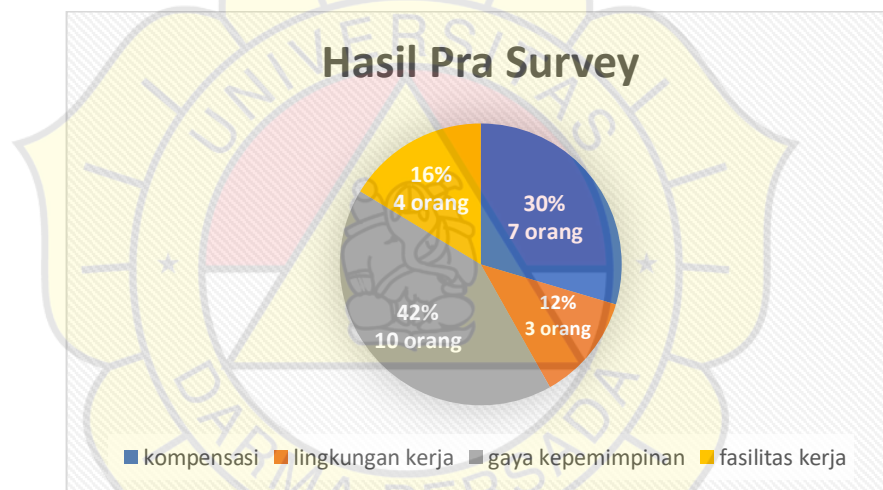
mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mengurangi perputaran karyawan yang akan meningkatkan biaya perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi banyak hal seperti

kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi (Enny,2019). Selain kompensasi untuk meingkatkan kinerja pegawai pihak manajemen perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar dapat berjalan dengan efektif, pihak manajemen perusahaan tau apa yang dibutuhkan para karyawan, tidak hanya untuk memudahkan dalam pertukaran informasi, namun juga untuk memperbaiki pelaksanaan kerja organisasi. Karyawan dan pimpinan dalam suatu organisasi harus belajar untuk menghormati satu sama lain dan saling menghargai serta memahami sebagai manusia berbeda.

PT Murni Ikajaya Utama merupakan salah satu perusahaan rokok yang berlokasi di daerah Jakarta Timur yang memproduksi beberapa jenis rokok kretek. Salah satunya jenis rokok kretek yang diberi nama nirmala eksklusif. PT Murni Ikajaya Utama memiliki karyawan yang berkompeten, memegang penuh kepercayaan yang diberikan dan tanggung jawab dalam tugas yang telah diberikan atasan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu staff dari *Human Resource Development* (HRD) PT. Murni Ikajaya Utama masih

ditemukan beberapa kekurangan seperti sulitnya kerja sama antar karyawan dengan pimpinan, kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja, dan kurangnya semangat kerja.

Oleh karena itu perlunya diketahui variabel-variabel yang mempengaruhi karyawan di PT. Murni Ikajaya Utama dalam hal loyalitas, maka untuk mendukung hasil penelitian ini diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 24 karyawan PT. Murni Ikajaya Utama mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan.



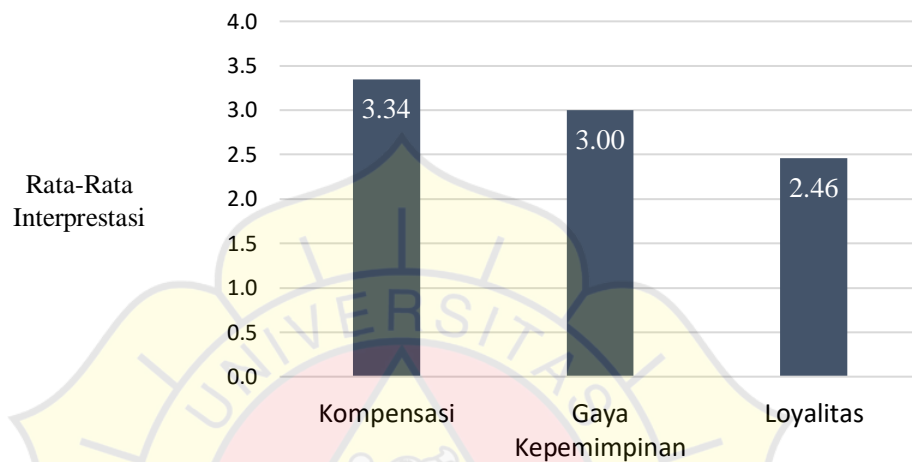
Sumber : Data diolah 2023

Gambar 1. 1

Hasil Pra-Survey Penelitian

Berdasarkan dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan di PT. Murni Ikajaya Utama adalah Gaya kepemimpinan yang memperoleh 42%, dan Kompensasi mendapat 30%. Kemudian peneliti melakukan penyebaran kuesioner terhadap 24 orang karyawan sebagai peneliti awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan

PT. Murni Ikajaya Utama mengenai pengukuran Loyalitas Karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Kompensasi dan Gaya kepemimpinan terhadap 24 orang karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah 2023

Gambar 1. 2

Tanggapan Responden Tentang Kompensasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Loyalitas

Bedasarkan gambar 1.2 pada Penelitian awal dilakukan oleh penulis, dapat dilihat bahwa bedasarkan tabel 3.3 Interpretasi nilai Kompensasi rata-rata 3,34 artinya puas, ini berarti bahwa kompensasi di PT. Murni Ikajaya Utama Jakarta sudah puas dengan kompensasi yang diterima. Untuk interpretasi nilai Gaya Kepemimpinan rata-rata sebesar 3,00 yang artinya baik. Sedangkan untuk interpretasi Loyalitas rata-rata sebesar 2.46 yang artinya rendah, ini berarti bahwa karyawan PT. Murni Ikajaya utama Jakarta

sepenuhnya belum bisa memberikan rasa keinginan bekerja maupun inisiatif dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu adanya penelitian lebih lanjut. Oleh karna itu, permasalahan tersebut peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Loyalitas Dengan Metode Regresi Logistik Pada PT. Murni Ikajaya Utama Jakarta”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Suatu penelitian ilmiah diperlukan adanya identifikasi masalah merupakan pengenalan masalah-masalah yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Murni Ikajaya Utama Jakarta sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan PT. Murni Ikajaya Utama Jakarta sangat baik namun tingkat Loyalitas rendah
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin PT. Murni Ikajaya Utama Jakarta tinggi namun Loyalitas kerja rendah.

1.2.1 Pembatasan Masalah

Agar masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting karena masalah yang akan dikaji menjadi lebih jelas dan mengarah dengan tepat sehingga dalam

pemecahan dilakukan dengan tepat pula, berdasarkan penelitian dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas di PT. Murni Ikajaya Utama Jakarta.

1.2.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, Berikut ini adalah beberapa rumusan yang akan dikaji lebih lanjut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas PT. Murni ikajaya Utama Jakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas karyawan PT. Murni Ikajaya Utama Jakarta ?

1.2.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Murni Ika Jaya Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Murni Ikajaya Utama.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi banyak pihak, antara lain:

1. Bagi perusahaan

penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan saran terhadap kondisi serta kelemahan yang perlu diperbaiki yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan yang dilihat dari fakto komunikasi dan lingkungan kerja.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Murni Ikajaya Utama Jakarta agar dapat menambah wawasan dan memperbanyak ilmu pengetahuan tentang peningkatan kinerja karyawan apabila dilihat dari faktor kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut, terutama bagi peneliti yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan apabila dilihat dari faktor kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja.