

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja adalah salah satu kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi. Kemampuan organisasi untuk menghasilkan pendapatan sangat penting untuk mempertahankan tingkat kehidupan yang nyaman. Jelas bahwa sebuah perusahaan tidak dapat berjalan tanpa tim pekerja (sumber daya manusia) yang berkomitmen, dan SDM memainkan peran penting dalam pengembangan dan kesuksesan organisasi. Untuk melakukan ini, sangat penting untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif, yang dapat diarahkan dan diawasi oleh seorang pemimpin untuk menghasilkan karyawan berkinerja tinggi.

Unsur pertama dari kepemimpinan adalah adanya pemimpin. Perusahaan membutuhkan pimpinan yang dapat memimpin perusahaan secara efektif. Setiap manajer atau pemimpin dalam organisasi mana pun membutuhkan kemampuan untuk menginspirasi anggota tim mereka ke tingkat kinerja tertinggi mereka, yang tidak hanya mencakup menciptakan visi dan strategi bersama untuk masa depan perusahaan, tetapi juga menginspirasi staf mereka untuk berusaha mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan diartikan secara terkait dengan tingkah laku orang yang bertanggung jawab. Gaya kepemimpinan harus dievaluasi berdasarkan ciri-ciri individu anggota tim. Metode pemimpin apa pun itu, harus dapat diterima oleh bawahannya.

Kinerja yang baik dapat ditingkatkan dengan memiliki pemimpin yang berinvestasi pada staf mereka dan bekerja untuk menumbuhkan budaya loyalitas di antara para pekerja. Setiap bisnis bergantung pada pekerja yang berdedikasi, namun komitmen semacam ini jarang terjadi. Manajer yang

menginspirasi loyalitas pada stafnya melalui kepemimpinan dan pengawasan yang efektif (Fitriah, 2017: 2).

Loyalitas karyawan, seperti yang didefinisikan oleh (Jati, 2019: 55) adalah “sejauh mana seorang individu setia atau patuh kepada individu atau organisasi lain, yang dibuktikan dengan sikap atau tindakan yang diambil secara sukarela dan bukan sebagai tanggapan atas tekanan atau paksaan dari luar.” Menurut (Kurniawan, 2019: 86), kesetiaan bukan hanya tentang mempertahankan orang-orang ini juga tentang membuat mereka merasa seperti berada di sana, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka. Anggota staf yang tersisa tidak hanya perlu mengikuti perintah karena selalu dilakukan seperti itu atau karena standar yang diterima sebaliknya, pengabdian mereka harus berasal dari diri mereka yang tulus dalam kesuksesan perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2016:172), kinerja pegawai adalah sejauh mana pekerja memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam hal kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama. Kinerja sangat penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya, dan mempertahankan standar hasil kerja yang tinggi sangat penting. Peningkatan kinerja karyawan merupakan upaya berkelanjutan yang melibatkan kepemimpinan yang berdedikasi dan pekerja yang antusias.

Pekerjaan semua orang akan bermanfaat jika tujuan tim telah tercapai. Menurut penulis (Handoko, 2020: 193), tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dari pandangan mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat kerja. Persepsi karyawan tentang lingkungan kerjanya, tingkat kolaborasi antar rekan kerja, penghargaan yang mereka dapatkan, dan masalah yang memengaruhi kesejahteraan fisik dan emosional mereka semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja mereka secara keseluruhan (Sutrisno, 2019: 74).

Ini menguntungkan untuk perusahaan ketika para pekerja menyukai pekerjaan mereka, pekerja yang puas juga cenderung setia kepada perusahaan mereka. Seorang karyawan merasa tentang majikan mereka memiliki dampak langsung pada tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan harapan tempat kerja

akan menginspirasi kegembiraan di antara staf. Manajer dan pemimpin, oleh karena itu, harus menyadari faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh (Wibowo, 2016:415)

PT. Rumah Cahaya Utama atau PT. RCU adalah perusahaan distributor kompor yang memiliki salah satu cabangnya di Tangerang. Penelitian ini berawal dari keingintahuan peneliti mengetahui dari banyaknya faktor dalam peningkatan suatu kinerja kerja seseorang di dalam perusahaan ada faktor pemimpin dan juga faktor loyalitas karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja di dalamnya. Ketika peneliti bekerja di PT. RCU ini ada empat pemimpin disini yaitu kepala cabang, head admin, credit control, dan sales supervisor dengan macam-macam gaya kepemimpinannya. Melihat dari keseluruhan empat pemimpin tersebut peneliti pernah mendengarkan salah satu dari keempat pemimpin tersebut bertindak dan menyampaikan hal-hal yang sedikit mengancam para karyawannya. Salah satu contoh yang saya pernah dengar yaitu kalo kamu ga mau mengikuti aturan saya ya keluar saja, ini cara saya kalau tidak suka keluar saja, semacam seperti itu. Pada saat baru menjabat penulis mendengar ada pemimpin berkata “ kita ini team harus satu pemikiran, kalau kamu ada saran, masukkan ayu kita gabungkan agar organisasi ini berjalan dengan baik, tetapi nyatanya ketika para karyawan menyampaikan pemikirannya langsung di bantahkan dan berkata kalau tidak suka dengan saya keluar saja. Lalu ada salah satu pemimpin yang hanya mengikuti alur saja, seperti tidak ada prinsip pribadi yang dipegang, yang harusnya mengontrol seluruh kinerja para karyawannya. Itu membuat penulis penasaran dengan seluruh karyawan yang ada di PT. RCU Cabang Tangerang ini, bagaimana pandangan dari para karyawan tentang pemimpin mereka karena mungkin saja penulis salah mengartikan dan sebetulnya hal seperti itu malah membuat karyawan bisa lebih semangat dalam bekerja, atau malah mengganggu kinerja para karyawan dari keseluruhan karyawan. Lalu terlintas kembali dipikiran peneliti mengenai apakah pemimpin sebelumnya ada yang bersifat dan berperilaku seperti itu, tetapi mengingat PT. RCU ini memiliki karyawan

dengan loyalitas yang cukup baik, mendengar dengan masa kerja mereka yang banyak diatas 5 tahun keatas bahkan ada yg 11 tahun bekerja. Cukup membuat peneliti penasaran dengan melihat PT. RCU perusahaan distributor ini bukan perusahaan besar manufaktur tetapi hanya anak perusahaan saja, tetapi memiliki karyawan dengan loyalitas yang baik. Lalu menggabungkan antara keduanya, peneliti ingin mengetahui apa yang berpengaruh dalam kinerja kerja karyawan di PT. RCU ini, apakah kepemimpinan atau loyalitas karyawan itu sendiri dari para pekerja, dengan kepuasan kerja sebagai media penghubung.

Bedasarkan uraian dan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**. Dilakukan sebagai pengharapan agar meningkatkan kinerja dari karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan kepemimpinan yang baik dari atasan dimana atasan dapat memberikan contoh, arahan dan semangat kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga loyalitas karyawan didapatkan, baik secara langsung terhadap kinerja karyawan maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

1.2 Batasan Permasalahan

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas, diperlukan batasan permasalahan. Masalah yang akan diteliti hanya berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang saja. Pembatasan yang dimaksud adalah

1. Kepemimpinan yang ada pada PT. RCU Cabang Tangerang yang dinilai menurut persepsi bawahannya secara langsung.
2. Pembahasan loyalitas karyawan hanya berdasarkan kepada karyawan yang masih bekerja saja di PT. RCU Cabang Tangerang.
3. Analisis kinerja karyawan akan hanya sebatas untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan loyalitas dengan kepuasan kerja.

4. Kepuasan kerja hanya sebagai penghubung antara kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?
2. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?
4. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap kepuasan kerja pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?
5. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?
7. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?
2. Menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?
4. Menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kepuasan kerja pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?

5. Menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?
6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?
7. Menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Rumah Cahaya Utama Cabang Tangerang?

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Aspek Teoritis (Keilmuan)

Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar dan untuk menambah pengetahuan pada jurusan manajemen khususnya dalam memahami aspek sumber daya manusia.

2. Aspek Praktis (Guna Laksana)

Bagi PT. Rumah Cahaya Utama pada Cabang Tangerang, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dimasa yang akan datang.