

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam era globalisasi seperti sekarang ini karena mempunyai dampak dalam dunia usaha. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus menerus, hal ini dilakukan agar perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Manusia berperan aktif dalam kegiatan suatu organisasi, oleh karena itu manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana, dalam mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya perusahaan, bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka juga mempunyai rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tempat dia bekerja. Karena karyawan yang mempunyai rasa loyalitas yang tinggi dapat bekerja dengan optimal dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan apa yang dikerjakannya untuk perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi itu tidak mudah. Tidak semua karyawan mau memberikan sikap loyalitasnya pada perusahaan. Bahkan terkadang ada perusahaan yang hanya dijadikan sebagai batu loncatan oleh karyawannya untuk bekerja ditempat lain. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan faktor-faktor yang dapat menciptakan dan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan hidup individu memasuki perusahaan atau organisasi

adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan individu harus diselaraskan dengan tujuan perusahaan melalui kepemimpinan dan bimbingan. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan hubungan dari tujuan individu dengan tujuan perusahaan menjadi renggang atau lemah. Keadaan ini menyebabkan tidak terarahnya tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan tidak efisien.

Dan gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Loyalitas akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga hubungan baik antara pimpinan dengan karyawan. Pemimpin perusahaan sebaiknya mempertimbangkan dan mengkaji setiap gaya kepemimpinan yang tepat kepada karyawan. Efektif atau tidaknya suatu gaya kepemimpinan yang diterapkan seseorang, sangat dipengaruhi oleh faktor situasi dimana kepemimpinan dijalankan. Pemimpin juga dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Dan sangatlah penting bagi para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar loyalitas karyawan dapat terjaga. Dengan demikian gaya kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan.

Pemberian kompensasi juga merupakan salah satu faktor penentu loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. Setiap karyawan tentunya ingin mendapatkan suatu balas jasa, atau kompensasi yang sesuai dengan jasa yang dilakukan atau hasil yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan tentunya harus sesuai dengan beban kerja, maupun jabatan yang diberikan kepada karyawan. Jika karyawan tidak merasa puas dengan kelayakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut cenderung beralih keperusahaan lain yang memberikan tawaran lebih baik dari perusahaan tersebut. Dan itu merupakan kerugian bagi perusahaan karena harus melakukan perekrutan lagi, dan penyesuaian bagi karyawan baru. Oleh

karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

PT. Karunia Indah Sukses Sejahtera, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garment di Indonesia, didirikan pada Mei 1998, Tangerang. PT. Karunia Indah Sukses Sejahtera memulai produksi pertamanya pada Maret 1999 dengan hasil produksi diekspor ke berbagai penjuru di Indonesia. Dengan 50 karyawan, PT. Karunia Indah Sukses Sejahtera saat ini mampu memproduksi lusinan baju yang tersebar di berbagai *Department Store* di Indonesia.

Berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis, pada tahun 2020-2021 terdapat beberapa fenomena yang berhubungan dengan loyalitas karyawan, yaitu diantaranya terjadi kenaikan absensi karyawan yang terjadi dalam kurun waktu satu tahun belakangan. Dimana kenaikan absensi karyawan merupakan salah satu indikator dari loyalitas itu sendiri. Pentingnya loyalitas karyawan pada hasil kinerja perusahaan, maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap usaha-usaha mempertahankan dan menjaga loyalitas karyawan tersebut. Dalam mempertahankan loyalitas, masing masing perusahaan tentunya memiliki cara dan rahasia tersendiri. Namun tentunya semua cara mengacu kepada apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Karunia Indah Sukses Sejahtera yang berada di Jalan. Ruko Dasana Indah Blok RI 10 No.16, Kec.Kelapa Dua, Kab.Tangerang-Banten 15821.

Adapun penyebab dari kenaikan absensi karyawan tersebut dipicu oleh gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut. Ditemukan pemimpin di perusahaan tersebut belum cukup mampu dalam mengendalikan bawahan untuk mempengaruhi setiap karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, selain itu pemimpin juga belum cukup tegas dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan yang mengakibatkan para karyawan menjadi lalai dengan tanggung jawabnya. Faktor lain yang menyebabkan naiknya jumlah absensi karyawan yaitu kompensasi. Ditemukan dalam pengamatan bahwa di perusahaan ini tidak terdapat

kompensasi (penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi, padahal dengan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dapat menambah semangat bagi para karyawan untuk berlomba menjadi karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Karunia Indah Sukses Sejahtera”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan diteliti mengingat waktu dan kemampuan penulis yang terbatas. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini hanya mencakup pada bagaimana pengaruh dari variabel bebas (independent) yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel terikat (dependent) yaitu loyalitas karyawan.

- a. Untuk variabel kepemimpinan penulis hanya membahas kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan.
- b. Untuk variabel kompensasi, penulis hanya membahas seputar insentif yang diberikan kepada karyawan.
- c. Untuk variabel loyalitas, penulis membatasi pembahasan seputar tingkat absensi karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Karunia Indah Sukses Sejahtera?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Karunia Indah Sukses Sejahtera?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Karunia Indah Sukses Sejahtera?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin di capai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Karunia Indah Sukses Sejahtera.
2. Untuk mengetahui kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Karunia Indah Sukses Sejahtera.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Karunia Indah Sukses Sejahtera.

1.5 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dan kegunaan penelitian yang dilakukan ini dibagi menjadi 2 bagian, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penulis berharap penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan agar nantinya dapat berguna dan di aplikasikan dalam dunia kerja yang nyata dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia. Di samping itu penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi yang bersakutan dan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Karunia Indah Sukses Sejahtera dan sebagai masukan/ sumbang saran yang bermanfaat bagi perusahaan lain dalam menentukan kebijakan yang akan diambil perusahaan dalam upaya peningkatan loyalitas karyawan pada PT. Karunia Indah Sukses Sejahtera.