

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat menuntut perusahaan agar dapat beradaptasi dan mampu bertahan dalam segala situasi. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh loyalitas karyawannya. Loyalitas karyawan tersebut terlihat dari hasil pekerjaannya yang sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang selalu bekerja mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan, dianggap sebagai karyawan teladan. Semakin banyak jam kerja karyawan dalam satu hari yang dihabiskan untuk perusahaan, maka karyawan tersebut dianggap memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Tentu tidak mudah untuk membuat karyawan merasa loyal terhadap perusahaan apabila tidak didukung gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman.

Begitupun dengan PT.Ocean Centra Furnindo menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan kenyamanan karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko, 2012). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Bryan Johannes Tampi, 2014). Menurut Voon et al. (2012), kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen. permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan kenyamanan karyawan PT. Ocean Centra Furnindo adalah pemimpin masih belum dapat memberi contoh berperilaku teladan bagi karyawan-karyawannya sehingga masih belum layak ditiru oleh bawahan dalam lingkungan kerja dan cenderung membuat kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan .

menurut hasil pengamatan serta wawancara dengan beberapa karyawan PT. Ocean Centra Furnindo gaya kepemimpinan yang dipakai adalah gaya kepemimpinan otokratik yang mana pemimpin memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri, Pemimpin merasa perusahaan milik pribadi, tidak mau menerima saran dan kritik dan menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.

Selain gaya kepemimpinan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang menyenangi lingkungan kerja tempat ia bekerja tentu ia akan betah ditempat kerjanya dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan tidak nyaman sehingga kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang akan selalu dihadapi karyawan ketika bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan efek positif kepada karyawan yang berimbas kepada kinerja dan produktifitas kerja karyawan itu sendiri, begitu pula sebaliknya jika lingkungan tempat bekerja para karyawan tidak nyaman maka kinerja dan produktifitas kerja karyawan akan mengalami penurunan dan akan berimbas kepada pendapatan perusahaan itu sendiri.

Lingkungan kerja di PT Ocean Centra Furnindo dapat dinilai belum cukup ideal untuk digunakan bekerja mengenai kenyamanan karyawannya. Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan belum tersedianya fasilitas yang memadai bagi karyawannya, dan dapat dilihat dari kebersihan, fasilitas dan ketenangan tempat yang belum cukup baik. Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat belum harmonis dan saling acuh terhadap kebersihan, dan ada ketimpangan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap dikarenakan karyawan kontrak sudah melakukan pekerjaan yang cukup banyak, namun hasil belum sesuai harapan.

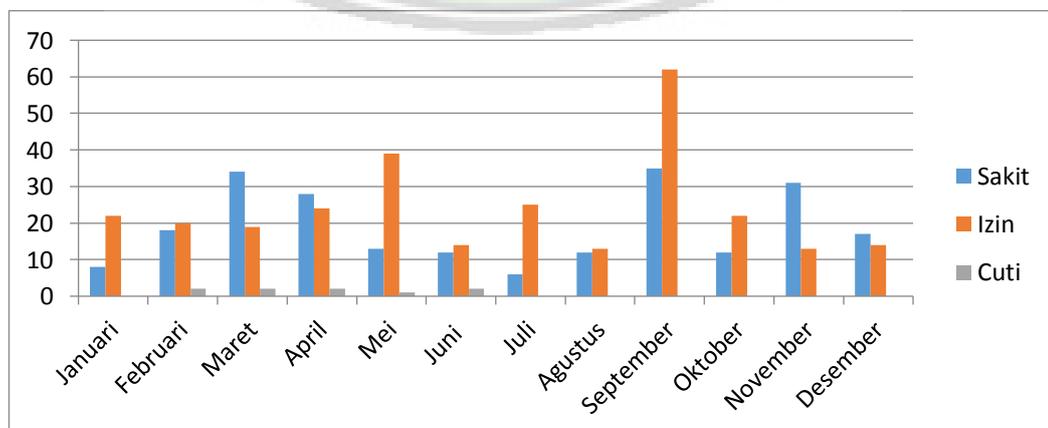
Loyalitas karyawan sangat penting karena hanya dengan loyalitas yang tinggi memungkinkan karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi pula. Loyalitas karyawan dirasakan makin penting karena pengendalian dan pengelolaan organisasi/perusahaan adalah karyawan itu sendiri, tanpa faktor dari karyawan seluruh sumber daya perusahaan tidak dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai secara efisien dan efektif.

Beberapa aspek loyalitas yang menitik beratkan terhadap apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki dan hubungan antar pribadi. Selain itu, menurut hasil pengamatan serta wawancara dengan beberapa pimpinan dan karyawan PT. Ocean Centra Furnindo, memang terdapat masalah loyalitas seperti, karyawan sering mengkorupsi jam kerja dan sering datang tidak tepat waktu.

Pimpinan di PT. Ocean Centra Furnindo menjelaskan bahwa karyawan sering mengkorupsi waktu jam kerja, seperti pada saat jam masih berlangsung tetapi para karyawan pergi keluar perusahaan tanpa izin. Jika kebiasaan tersebut menyebar kepada karyawan lainnya, maka akan berdampak kepada produktifitas kerja yang menurun. Masalah tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Ocean Centra Furnindo kurang memiliki loyalitas kerja yaitu kurang taat kepada peraturan dan tanggung jawab perusahaan.

Dilihat dari masalah diatas menjadikan suatu perusahaan harus mengantisipasi akan loyalitas para karyawannya. Dikarenakan jika mereka tidak lagi merasa betah dalam lingkungan kerja yang kurang sesuai maka akan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan yang mengalami penurunan dan berujung pengunduran diri karyawan tersebut.

Karyawan PT. Ocean Centra Furnindo harus diperhatikan dengan baik agar tetap menjadi karyawan yang loyal dan tidak mudah berpindah keperusahaan lain, maka dari itu pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tepat menjadi salah satu perhatian yang akan diteliti oleh penulis.



Sumber PT. Ocean Centra Furnindo 2019

**Gambar 1.1 Grafik Absensi**

Dari data absensi karyawan PT. Ocean Centra Furnindo, dapat dilihat bahwa, masih banyak karyawan yang tidak hadir (ijin, sakit, cuti dan tanpa keterangan), bahwa tingkat ketidakhadiran pada bulan Januari 2019 (30) karyawan, bulan Februari 2019 (40) karyawan, bulan Maret 2019 (55) karyawan, bulan April 2019 (54) karyawan, bulan Mei 2019 (53) karyawan, bulan Juni 2019 (28) karyawan, bulan Juli 2019 (31) karyawan, bulan Agustus 2019 (25) karyawan, bulan September 2019 (97) karyawan, bulan Oktober 2019 (34) karyawan, bulan November 2019 (44) karyawan, bulan Desember 2019 (31) karyawan.

Tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan September 2019 mengalami kenaikan sebanyak 97 karyawan, dan paling rendah pada bulan Agustus 2019 sebanyak 25 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan pada PT. Ocean Centra Furnindo yang tidak mengikuti peraturan perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan dapat dikatakan karyawan PT. Ocean Centra Furnindo belum loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Ocean Centra Furnindo”**.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ocean Centra Furnindo ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ocean Centra Furnindo ?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ocean Centra Furnindo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di PT.Ocean Centra Furnindo.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT.Ocean Centra Furnindo .
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT.Ocean Furnindo Centra.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang diperoleh, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

1. Bagi Umum  
Dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan bagi dunia pendidikan yang berkenaan dengan topik dan penelitian.
2. Bagi Penulis  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu penulis dalam perkuliahan.
3. Bagi Perusahaan  
Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Ocean Centra Furnindo untuk meningkatkan Loyalitas karyawan yang lebih baik serta mengikuti peraturan perusahaan.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti membatasi pokok permasalahan, agar mendapat suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembatasan yang meluas dan tidak ada kaitannya dengan pokok permasalahan.

Pemabatasan masalah meliputi :

1. Gaya kepemimpinan dalam penelitian tersebut adalah kurang memperhatikan kenyamanan karyawan.
2. Lingkungan kerja dalam penelitian tersebut masih belum cukup ideal untuk digunakan mengenai kenyamanan karyawan, suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja.
3. Loyalitas karyawan dalam penelitian tersebut adalah mengkorupsi waktu dan sering datang tidak tepat waktu

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai Skripsi, maka sistem penulisannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Penjelasan dari bab ini mencakup latar belakang rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan skripsi

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari penjelasan mengenai desain penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PEMBAHASAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan secara detail tentang hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan penjelasan atas implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.