

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang terjadi saat ini, telah menciptakan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi, yaitu menciptakan suatu tuntutan bagi para pelaku ekonomi atau industri dapat bersaing secara kompetitif. Setiap organisasi dituntut untuk dapat menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi secara responsif, dan dapat menyeimbangkan perubahan eksternal organisasi dengan perubahan internalnya sehingga organisasi tetap dapat beradaptasi dengan lingkungannya (Winarso, W. 2019).

Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menghadapi perubahan usahanya memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Maka perusahaan harus mampu optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan dan ketersediaan sumber daya manusia dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan sumber daya manusia tersebut agar dapat bekerja secara maksimal.

Loyalitas karyawan merupakan hal yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan ataupun instansi manapun. Loyalitas akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya. Kenyamanan tersebut merupakan hasil dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan diterapkan di dalam unit kerja yang dipimpinnya. Hal ini tercermin pada gaya kepemimpinan seorang atasan. Dengan demikian sangatlah penting bagi para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar loyalitas karyawan dapat terjaga. Dari definisi ini, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga

termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks kepemimpinan, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan (Winarso, W. 2019).

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap loyalitas karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Fahmi, 2017).

Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja,

sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan loyalitas karyawan yang tinggi.

Selain budaya organisasi, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi juga oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil yang ingin dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang ia miliki. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Priarso et al. 2019). Namun faktanya perusahaan tentu memiliki keterbatasan dalam melaksanakan tugas yang diembannya, dimana tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga harus ada upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kinerja Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya adalah semakin baik Kinerja Karyawan maka Loyalitas Karyawan juga akan semakin baik. Loyalitas Karyawan yang tinggi akan menguntungkan perusahaan karena dengan adanya loyalitas karyawan yang tinggi dapat menciptakan rasa kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal dan apa yang dikerjakan oleh karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan.

PT. Senayan Texindo Makmur merupakan salah satu Perusahaan Swasta yang ada di Bekasi yang bergerak dalam bidang jasa industri perhotelan laundry komersial. Dalam perkembangannya tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki loyalitas guna bersaing dengan para kompetitornya. Untuk mengelola sumber daya manusia tersebut diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai di lingkungan kerjanya mengingat banyaknya karyawan yang mengundurkan diri yang mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan rendah.

Berdasarkan uraian tersebut penulis melakukan penelitian yang mewawancarai dengan Ibu Dian Septina Panggabean sebagai Staff HR Officer.

Hal ini berdasarkan hasil survey dan wawancara pada PT. Senayan Texindo Makmur menemukan Jumlah Karyawan PT. Senayan Texindo Makmur di tunjukan oleh tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Senayan Texindo Makmur

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	HARI KERJA	ABSENSI TIDAK HADIR / TAHUN					TERLAMBAT	
			ALFA	SAKIT	IZIN	TOTAL	%	TOTAL	%
2018	197	312	15	9	5	29	14,7%	31	15,7%
2019	198	312	17	8	9	34	17,2%	30	15,2%
2020	60	312	3	5	2	10	16,7%	20	33,3%
2021	102	312	10	10	17	37	36,3%	39	38,2%
2022	178	312	13	15	16	44	24,7%	49	27,5%

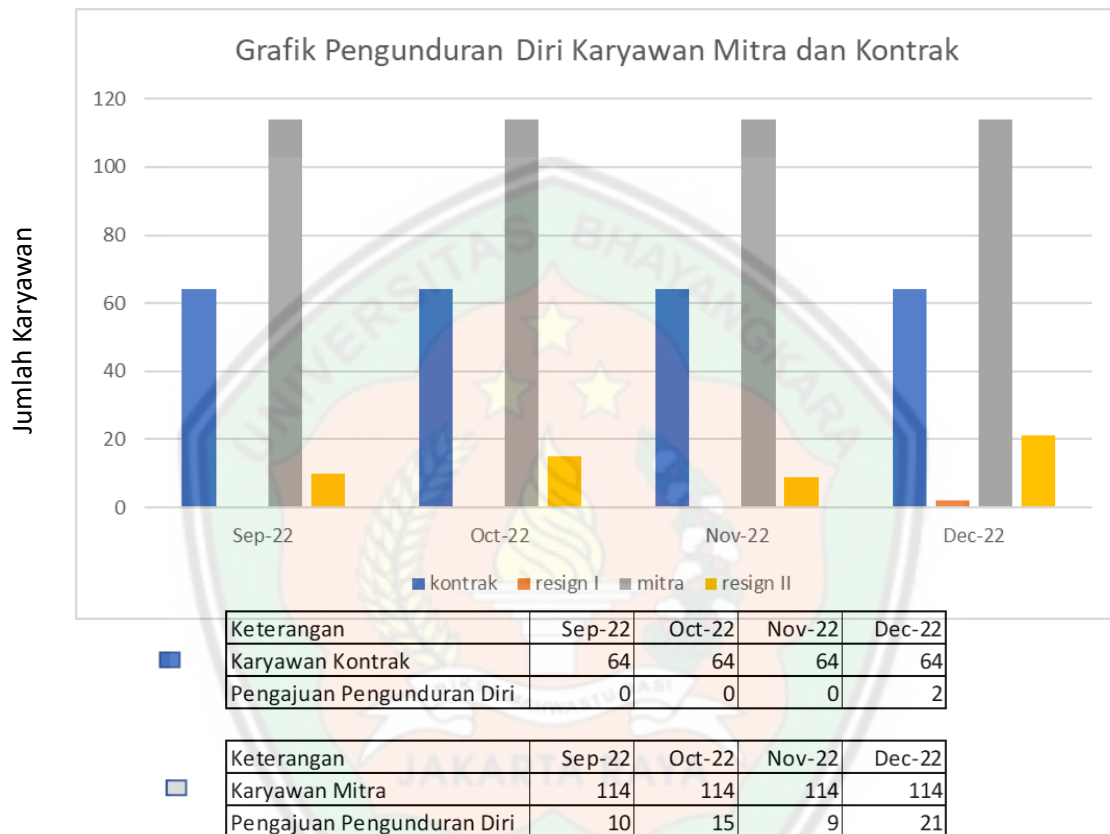
Sumber : Sunfish PT. Senayan Texindo Makmur

Dari tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa secara total, terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin di PT. Senayan Texindo Makmur mulai tahun 2018 sampai dengan 2022. Seperti pada tahun 2018 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 29 dengan tingkat persentase 14,7% serta total karyawan yang terlambat sebanyak 31 dengan persentase 15,7%. Pada tahun 2019 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 34 dengan tingkat persentase 17,2% serta karyawan yang terlambat sebanyak 30 dengan tingkat persentase 15,2%. Pada tahun 2020 terjadi penurunan total karyawan yang tidak hadir 10 dengan tingkat persentase 16,7% serta karyawan yang terlambat 20 dengan tingkat persentase 33,3%. Pada tahun 2021 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 37 dengan tingkat persentase 36,3% serta karyawan yang terlambat 39 dengan tingkat persentase 38,2%. Pada tahun 2022 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 44 dengan tingkat persentase 24,7% serta karyawan yang terlambat sebanyak 49 dengan tingkat persentase 27,5%.

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat dari banyaknya ketidak hadiran maupun keterlambatan karyawan per tahunnya mengalami bahwa karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan bermacam-macam, karena kasus pelanggaran perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai hal, misalnya absensi karyawan, keluar masuknya karyawan pada saat jam kerja, dan pelanggaran dalam hal berpakaian. Hal ini menandakan bahwa masih banyak

pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan tersebut. Apabila disiplin dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah dan kemungkinan masalah kinerja dapat diatasi secara cepat dan mudah.

Tabel 1.2 Grafik Pengunduran Diri Karyawan



Sumber : HRD PT. Senayan Texindo

Berdasarkan tabel 1.2 jumlah karyawan kontrak setiap bulan tetap, menurun jika ada karyawan kontrak yang berakhir masa kerjanya, dan karyawan mitra yang mengajukan pengunduran diri meningkat. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan menurun. Hal ini diperkuat dengan tingkat jumlah karyawan grafik naik turun, yang disajikan dalam grafik 1.2

Ada beberapa masalah yang terjadi dengan loyalitas karyawan yang rendah antara lain :

1. Masih banyaknya karyawan kontrak yang bekerja lebih dari 5 tahun tidak diangkat menjadi karyawan tetap.
2. Tugas yang diberikan pimpinan masih belum tersusun rapi, pemberian tugas diberikan secara acak tanpa melihat bagiannya.
3. Perubahan pola kerja menjadikan beban kerja masing-masing karyawan tidak seimbang.
4. Tugas yang dijalankan terkadang melebihi batas dan tergantung banyaknya jumlah produksi serta jam kerja tidak dihitung lembur, hanya mendapat tambahan makanan saja.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Senayan Texindo Makmur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur?
3. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur?
6. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kinerja Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur?

7. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kinerja Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur
3. Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Senayan Texindo Makmur
5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kinerja Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur
7. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kinerja Karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan utamanya dalam bidang ilmu manajemen terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kinerja Karyawan. Selain itu, diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Penelitian ini diharapkan bisa menambah dan memperbanyak wawasan peneliti. Utamanya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT Senayan Texindo Makmur.

b. Bagi Akademis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan, bisa menjadi sebuah hasil karya yang mampu dipercaya dan bisa dijadikan referensi atau penambahan pustaka bagi peneliti lain yang mengangkat permasalahan ini.

c. Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pertimbangan untuk pihak manajerial dalam mewujudkan kinerja instansi yang lebih baik lagi. Dan juga bisa mengulas berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan

1.5 Batasan Masalah

Pembahasan masalah yang digunakan guna meminimalisir adanya kekeliruan ataupun perluasan mengenai pokok masalah supaya penelitian ini sesuai dengan tujuan dan mempermudah dalam membahas maka tujuan penelitian akan terwujud. Beberapa Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Pembahasan fokus pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Pembahasan tersebut mencakup sebuah pokok permasalahan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui kinerja karyawan pada PT. Senayan Texindo Makmur.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya penulisan sistematika bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan yang berupa isi bab yang terdapat dalam skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan serta sebagai variabel intervening serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan secara ringkas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti membahas mengenai bagaimana peneliti melakukan desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisa data, teknik pengumpulan data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas terkait objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir penelitian ini, peneliti membahas mengenai kesimpulan dan seluruh hasil dari penelitian yang dilakukan serta saran yang diharapkan dapat bermanfaat dari peneliti kepada pihak yang terkait.

