

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Suatu perusahaan memiliki peralatan dengan teknologi canggih, sedangkan manusia merupakan penggerak peralatan tersebut, tanpa adanya manusia perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah yang terkait dengan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi.

Persaingan global saat ini memberikan dampak pada perusahaan untuk berlomba-lomba dalam meningkatkan pelayanannya sesuai dengan apa yang dibutuhkan masyarakat. Sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan nilai investasi perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan maksimal. Sumber daya manusia menjadi sentral dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan. Perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi yang sedemikian cepat ini menumbuhkan persaingan pada dunia usaha, maka diperlukan perubahan dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan sehingga bisa lebih efektif, efisien dan produktif.

Sebuah perusahaan adalah sekelompok individu yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat terlihat jelas dari pengertian tersebut bahwa tercapainya suatu organisasi tidak lepas dari aktivitas sekelompok orang yang ada di dalamnya. Untuk mencapai tujuan utama perusahaan, maka suatu perusahaan yang baik akan menjadikan karyawan sebagai teman kerjanya bukan hanya sebagai alat untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan, dengan menjadikan karyawan sebagai partner bagi perusahaan, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan baik dan karyawan akan mengalami kepuasan tersendiri sehingga menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan tingkat kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan kepada perusahaan. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan untuk penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan seorang karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Tingginya loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan. Begitu juga sebaliknya, apabila loyalitas karyawan yang diberikan rendah maka perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, beban kerja, dan gaji yang diberikan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas karyawan, karena pemimpin perusahaan harus mampu

mengayomi dan memberi motivasi kepada bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan bergantung pada peranan pemimpinnya. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik. Fahmi (2012) kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Infrianto dan Wahyoedi (2012) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Beban kerja adalah hasil kerja yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan. Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan target yang harus dicapai seorang karyawan, atau kontribusi yang harus dilakukan untuk perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat akan mempengaruhi kinerja sehingga loyalitas karyawan perusahaan berkurang. Apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dan mempengaruhi loyalitas karyawan kepada perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heryati (2016) bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Simamora (2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dengan karyawan, begitu juga karyawan harus bekerja sesuai dengan yang diperintahkan. Kompensasi merupakan salah satu alat motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heryati (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Madiun Umbul Square merupakan salah satu wisata yang berada di Madiun yang beralamatkan di Jalan Pesanggrahan Desa Glonggong Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun. Obyek Wisata Umbul dulunya adalah sebuah lokasi peristirahatan yang dibangun pada masa kolonial belanda tahun 1873 yang dikenal dengan nama *Loji Umbul* dengan luas wilayah hanya sekitar 3000 m² pada masa awal berdiri. Fasilitas yang tersedia saat itu terdiri dari penginapan dan mainan untuk anak-anak warga belanda yang bermukim di sekitar Madiun. Jelang masa kemerdekaan, Umbul kemudian mulai berubah menjadi taman wisata yang diperuntukan untuk umum. Pada tahun 1975, pemerintah daerah menyerahkan pengelolaan kepada pihak swasta. Tapi Menjamurnya wahana serupa di kota dan kabupaten kemudian sempat meredupkan pamor Umbul. Kondisi ini berlalu cukup lama, hingga akhirnya

pemerintah daerah berinisiatif untuk kembali mengelola taman Umbul. Setelah melakukan banyak pembenahan, Pada 07 Juli 2012 Umbul kembali dibuka dan diresmikan oleh Gubernur Jawa Timur. Mulai Januari 2013, Obyek wisata Umbul secara resmi dikelola oleh Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Obyek wisata Umbul memakai nama “Madiun Umbul Square” sebagai nama komersial, dengan mengusung visi baru sebagai Wahana Wisata Budaya dan Wisata Pendidikan (*Edu-Tourism*). Hingga saat ini memiliki 53 orang karyawan yang bekerja.

Madiun Umbul Square sebagai erusahaan wisata yang memiliki banyak karyawan tentunya terdapat beberapa faktor permasalahan yang terjadi terkait dengan loyalitas karyawan. Masalah loyalitas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun berdasarkan permasalahan penelitian, peneliti mengambil secara garis besar faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan Madiun Umbul Square terdapat penurunan loyalitas karyawan pada perusahaan. Rendahnya loyalitas karyawan pada perusahaan karena pimpinan tidak memberikan motivasi dengan baik, dan tidak mampu mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan bekerja tidak sesuai dengan *SOP* atau *Standard Operating Procedure* saat berada diluar pengawasan atasan. Faktor lain adalah beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan menurunkan loyalitas karyawan

terhadap perusahaan sehingga beberapa karyawan mengundurkan diri. Selain itu beberapa karyawan mengeluhkan kompensasi yang diberikan belum sesuai. Kompensasi merupakan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi loyalitas pada perusahaan.

Hal-hal tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan khususnya adalah obyek wisata yang menyangkut dengan pelayanan terhadap konsumen sehingga loyalitas menjadi hal penting. Pada dasarnya perusahaan menginginkan karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga akan muncul loyalitas tinggi yang mampu membantu perusahaan mencapai tujuan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perumda Madiun Umbul Square.”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Perumda Madiun Umbul Square ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Perumda Madiun Umbul Square ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Perumda Madiun Umbul Square ?
4. Apakah kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Perumda Madiun Umbul Square ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Perumda Madiun Umbul Square.
- b. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan Perumda Madiun Umbul Square.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Perumda Madiun Umbul Square.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Perumda Madiun Umbul Square.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani proses perkuliahan dan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen SDM.

b. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Referensi dan tambahan pustaka, khususnya bagi perpustakaan.

c. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan mampu sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil langkah kedepannya untuk meningkatkan kualitas para karyawan terhadap loyalitas.

d. Bagi pembaca

Referensi dalam penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

