

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap individu mempunyai keinginan untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik, mendorong dan menanamkan pada diri mereka sendiri untuk bekerja sekuat tenaga dan pikiran mereka dibawah tekanan peraturan dan kewajiban pekerja untuk keberhasilan dan kepuasan pemilik perusahaan. Hal tersebut merupakan sebuah kewajaran pekerja karena mereka diikat dalam sebuah peraturan, namun itu semua akan diganti dengan hasil yang sudah mereka sepakati bersama antara pekerja dengan pemimpin perusahaan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan untuk bersaing dalam dunia pasar, antara lain seperti cara memimpin seorang manajer perusahaan, kompensasi karyawan untuk menunjang kepuasan dan tingkat loyalitas antara sesama karyawan, dan karyawan dengan manajer perusahaan, sehingga akan menciptakan hubungan harmonis antar semsamanya dan tujuan perusahaan bisa terpenuhi.

Fahmi (2016), berpendapat bahwa loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Di dalam dunia kerja khususnya pada perusahaan baik di negara lokal maupun mancanegara, hal yang paling utama dalam menunjang kemajuan sebuah perusahaan adalah loyalitas karyawan perusahaan yang bekerja secara maksimal dan selalu menciptakan keharmonisan, baik dengan

sesama karyawan maupun dengan atasan. Untuk menciptakan sebuah karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, hal utama yang harus seorang pemimpin perusahaan lakukan adalah membentuk manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah manajemen seorang pemimpin perusahaan yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau sumber daya manusia untuk mempelajari tentang bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan memberi kepuasan bagi semua pihak yang ada dalam perusahaan (Farida, 2017).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dalam pemilihan calon karyawan perusahaan, karena hal tersebut akan berpengaruh besar terhadap tujuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi cenderung memiliki kompetensi yang bagus, sehingga akan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia terbentuk atas kompeten manusia itu sendiri, perusahaan hanya melakukan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut.

Pemahaman manajemen sumber daya manusia penting bagi semua manajer beranjak dari filosofi yang dianut oleh manajemen sumber daya manusia yang menganggap sumber daya manusia dalam perusahaan secara unik sangat penting bagi pencapaian tujuan strategic perusahaan. Disini karyawan merupakan sebuah modal yang dalam dirinya mengandung sebuah konsekuensi (biaya) yang dianggap akan dapat memicu peningkatan kompetensi dan kualitas

perusahaan (Farida, 2017). Untuk itu seorang manajer perusahaan harus memiliki sebuah perencanaan dalam memanajemen sumber daya manusia karyawannya. Semakin tinggi kompetensi seorang karyawan, maka akan semakin besar peluang sebuah perusahaan dalam persaingan dunia pasar. Selain manajemen sumber daya manusia, ada beberapa hal lain yang harus diperhatikan dalam mempertahankan tingkat kompetensi para karyawan yaitu salah satunya yaitu kewajiban seorang pemilik perusahaan dalam mengganti semua kompetensi para karyawan perusahaan yang sering disebut dengan kompensasi kerja.

Setiap perusahaan untuk menjalankan semua pekerjaan dalam mencapai tujuan di dunia pasar pasti terdapat sebuah karyawan untuk membantu menjalankannya. Karyawan atau bisa juga disebut dengan buruh adalah seseorang yang bekerja dibawah kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan yang mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik perusahaan.

Karyawan atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya baik fisik ataupun pikirannya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa atau kompensasi sesuai peraturan atau perjanjian. Salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memastikan sebuah organisasi memiliki karyawan atau tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi dan berkompeten dalam pekerjaannya, selain itu juga harus dilengkapi sarana dan prasarana yang lengkap sehingga mampu menunjang tingkat pekerjaannya. Selain itu hal terpenting lainnya untuk mendukung pencapaian tenaga pekerja

yang memiliki motivasi, semangat kerja dan kompetensi yang tinggi, yaitu dengan cara memenuhi setiap kebutuhan para pekerja (Farida, 2017).

Pada suatu perusahaan akan berusaha untuk membuat karyawan memiliki rasa loyalitas pada perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan dengan adanya rasa loyal para karyawan, maka karyawan dapat bekerja secara maksimal. kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairahan dan semangat kerja untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan, maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh karyawan.

Loyalitas yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kegiatan sehingga tujuan organisasi dapat terwujud, ini dilihat apabila karyawan nampak merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan dan tugas serta ramah-tamah antara atasan dan bawahan begitu juga antara karyawan dengan karyawan lainnya. Sebaliknya loyalitas yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, suka membantah dan pesimis terhadap pekerjaan. Loyalitas dalam suatu perusahaan sangatlah diharapkan, mengingat dengan adanya loyalitas yang tinggi dan selalu meningkat, maka kegiatan perusahaan akan dapat terealisasi dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Dalam lingkungan di sebuah perusahaan terdapat sebuah struktur organisasi, diantaranya adalah manajer perusahaan dan karyawan perusahaan.

Untuk menjalin hubungan yang baik antara keduanya tersebut, seorang manajer perusahaan harus memiliki kompetensi dalam hal kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2014), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi bawahan melalui proses komunikasi langsung atau tidak langsung demi mencapai sasaran tertentu, menunjukkan bahwa melibatkan penggunaan pengaruh oleh sebab itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah sebuah proses pengarahan atau pemberian suatu tindakan yang dapat memberikan pengaruh dalam sebuah kegiatan di dalam anggota kelompok untuk pemenuhan tugas dan mencapai tujuan yang direncanakan. Seorang manajer atau pemimpin perusahaan memiliki wewenang didalam mengatur dan menata semua kegiatan didalam sebuah perusahaan dan seorang manajer memiliki tanggung jawab penuh dalam perusahaan. Dalam penelitian ini kepemimpinan merupakan variabel independen yakni variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan/timbulnya variabel dependen (terikat) variabel dependen baik yang pengaruhnya positif namun yang pengaruhnya negatif.

Selanjutnya yaitu kompensasi, sistem kompensasi merupakan salah satu sarana terpenting dalam proses membentuk perilaku kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan bahwasannya seorang pekerja akan ketika diperhatikan secara maksimal oleh manajer perusahaan dalam mengganti semua jasa para

pekerja, maka akan timbul rasa senang, semangat dan termotivasi ketika bekerja, dan mereka akan bekerja sekuat tenaga dan fikiran mereka. Handoko dalam Farida (2017), berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapat kompensasi (imbalan). Begitu halnya dengan kompensasi yang termasuk dalam variabel independen yakni variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan/timbulnya variabel dependen (terikat) variabel dependen.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang memiliki pengaruh besar dalam kesenjangan sosial, baik kesenjangan karyawan maupun perusahaan kedepannya. Banyak terjadi di sebuah perusahaan, baik di Indonesia maupun di luar negeri bahwa sering terjadinya konflik antara manager perusahaan dan karyawan perusahaan yang dikarenakan kesenjangan sosial pekerja kurang sejahtera atau bisa dikatakan kompensasi pekerja tidak layak atau tidak sesuai dengan tenaga yang mereka keluarkan. Akhirnya timbul konflik antara pekerja dengan manager perusahaan sehingga akan berdampak buruk bagi pekerja maupun perusahaan kedepannya.

Farida (2017), berpendapat kompensasi secara umum sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Kompensasi menjadi masalah penting dan harus dipertimbangkan sebelumnya karena kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang menjadi karyawan di suatu perusahaan, dan hal tersebut akan berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan perusahaan. Diharapkan setiap pemilik badan usaha atau perusahaan harus menetapkan kompensasi yang

tepat dan sesuai, sehingga dapat meraih tujuan perusahaan yang efektif dan efisien serta dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajer perusahaan.

Kompensasi akan berpengaruh besar pada sistem kerja karyawan, hasil kinerja karyawan dapat diukur dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan memiliki pengertian yang luas dikarenakan seseorang karyawan lebih dari sekedar kegiatan yang dapat diukur dengan mata telanjang dengan jelas, seperti sopir yang sedang mengemudi mobil, kerapian pekerjaan, dan pekerjaan yang lainnya.

Wexley dan Yukl dalam (Kristiyana, Widyaningrum, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “The way an employee feels about his or her job”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Kepuasan kerja akan timbul ketika apabila kebutuhan-kebutuhan seorang pegawai terpenuhi, sehingga dapat mempengaruhi perasaan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang bekerja dengan perasaan senang dan tanpa beban akan memaksimalkan pekerjaannya. Hal tersebut merupakan sikap umum yang dimiliki setiap orang, dikarenakan setiap pegawai perusahaan yang ketika mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kerja keras pegawai, mereka akan melakukan sebuah pengorbanan akan hasil imbalan tersebut yaitu seperti melakukan pekerjaan yang maksimal.

Hasibuan (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkiran pegawai, seperti: waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kreatifitas dan prakarsa dari pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin pegawai rendah. Dalam penelitian ini kepuasan kerja merupakan variabel independen yakni variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan/timbulnya variabel dependen (terikat) variabel dependen baik yang pengaruhnya positif namun yang pengaruhnya negatif.

Seiring dengan peningkatan produksi di pabrik tahu, timbul beberapa masalah terkait kepemimpinan, kompensasi serta kepuasan kerja karyawan terhadap loyalkitas karyawan pabrik tahu. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Para pegawai akan tetap bekerja secara profesional dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, karena sikap pemimpin yang tegas, memotivasi karyawan, berkomitmen tinggi dan berkomunikasi yang baik dengan karyawan. Iklim perekonomian yang semakin kompleks saat ini di setiap bisnis usaha berlomba lomba untuk menunjukkan sifat kepemimpinan yang sangat penting artinya bagi loyalitas karyawan

Fenomena ini berlangsung di semua sisi bisnis usaha yang tumbuh dan berkembang dengan cukup pesat dan mempunyai peranan yang sangat penting seiring dengan semakin cepatnya mobilitas manusia.

Loyalitas para karyawan di Pabrik Tahu Bapak Manto tergolong cukup, hal ini dikarenakan beberapa faktor yakni kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan. Kompensasi yang dilakukan oleh manajemen Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun, tergolong cukup. Akan tetapi kondisi tersebut, belum cukup untuk memenuhi kriteria loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan terdapat faktor faktor lain yang mempengaruhi antara lain kepemimpinan, kompensasi serta kepuasan.

Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan atau usaha sangat penting. Hal ini dikarenakan, seorang pemimpin harus memiliki karakter dalma memimpin. Ketegasan sangat dibutuhkan dalam diri seorang pemimpin. Sehingga jika ada karyawan yang melakukan kesalahan seorang pemimpin harus mampu menegur karyawan tersebut. Di Pabrik Tahu Bapak Manto, jiwa kepemimpinan yang dimiliki pemilik usaha tergolong cukup, mengingat, pemimpin akan menegur karyawan jika melakukan kesalahan kerja, sehingga tidak berakibat fatal. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memahami kondisi dari para karyawannya. Begitu halnya, di Pabrik Tahu Bapak Manto, dimana pemilik berusaha memahami para karyawannya dalam hal pekerjaan. Akan tetapi kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pemilik di Pabrik tahu Bapak Manto membuat para karyawan merasa terkadang kurang dihargai atas hasil usaha atau kerja keras mereka. Oleh karena itu, pentingnya seorang pemimpin memenuhi faktor faktor yang menjadi pendorong dalam sebuah kepemimpinan.

Adapun faktor selanjutnya ialah, kompensasi. Kompensasi dapat berupa baik dari kompensasi materi maupun non materi seperti pujian, cuti, pelatihan dan pengembangan. Dalam setiap bisnis usaha sebaiknya berupaya untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Begitupula pada Pabrik tahu Bapak Manto, pemberian kompensasi dalam hal jaminan kesehatan kurang. Sehingga para karyawan terkadang merasa was was atau khawatir dalam bekerja, mengingat apapun bisa terjadi dalam dunia kerja terutama dalam sebuah pabrik produksi. Oleh karena itu, jaminan kesehatan yang termasuk dalam kompensasi merupakan hal yang penting.

Selain itu, terdapat faktor lain yang menjadi masalah akan loyalitas karyawan yakni kepuasan kerja. Dalam fenomena di masyarakat, kepuasan kerja terjadi dikarenakan beberapa faktor diantaranya ialah gaji, kondisi kerja dan fasilitas. Sebuah perusahaan atau bisnis usaha hendaknya memberikan gaji yang cukup atau sesuai dengan kinerja karyawannya, sehingga ketika gaji yang diberikan sesuai dengan kinerja dan kebutuhan hidup maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga secara otomatis tingkat loyalitas akan tumbuh dengan sendirinya. Disisi lain, kondisi kerja juga sedikit banyak menentukan akan kepuasan kerja karyawan. Di Pabrik Tahu Bapak Manto, kondisi kerja kurang memuaskan sehingga kepuasan kerja karyawan kurang. Hal ini dikarenakan, kondisi tempat kerja yang kurang bersih dan higienis. Sehingga para karyawan kurang nyaman saat bekerja di Pabrik Tahu Bapak Manto. Jika kondisi kerja kurang mendukung dalam artian, pekerjaan yang terlalu berat dan

kurang sesuai serta kondisi tempat kerja yang cenderung tidak bersih membuat karyawan tidak nyaman dan tidak puas dengan tempat bekerja.

Kemudian, sebuah bisnis usaha ataupun sebuah perusahaan sebaiknya memenuhi fasilitas bagi para karyawannya, yakni fasilitas kesehatan dan kesejahteraan. Sebaiknya, sebuah usaha maupun perusahaan memberikan jaminan kesehatan serta kesejahteraan kepada karyawannya. Sehingga loyalitas kerja karyawan akan terbentuk. Berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang

“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan Pada Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun?

5. Berdasarkan variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja, variabel manakah yang paling dominan serta berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Pada Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Pada Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Pada Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Pada Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Pada Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun.
5. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Pada Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat terhadap berbagai pihak yang menggunakan hasil penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Pabrik Tahu Bapak Manto di Kabupaten Madiun.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti penelitian ini digunakan sebagai tugas akhir dalam menempuh program sarjana manajemen, dan digunakan sebagai bahan latihan peneliti untuk menciptakan sebuah karya ilmiah, serta digunakan sebagai bahan pembelajaran tentang ilmu yang sesuai dengan judul penelitian tersebut.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan referensi pihak kampus dan juga bisa digunakan sebagai bahan banding untuk peneliti yang melakukan sebuah penelitian yang sesuai dengan judul peneliti.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan, wawasan bagi serta mampu digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian bagi peneliti selanjutnya.