

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Ajabar dalam (Fadlurahman & Fitria, 2024), manajemen sumber daya manusia adalah proses yang berupaya untuk memicu, mengingatkan, memotivasi, serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Akhmal *et al* dalam (Nurmalaya & Endratno, 2022), setiap organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri karena loyalitas karyawan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas, karyawan yang loyal terhadap perusahaan cenderung lebih berdedikasi terhadap pekerjaannya dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan juga mengurangi angka pergantian karyawan (*turnover*), yang dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan. Selain itu loyalitas karyawan dapat meningkatkan budaya perusahaan, dengan

adanya karyawan yang loyal dapat menjadi teladan bagi karyawan lainnya dan membantu memperkuat budaya perusahaan yang positif, dimana karyawan akan lebih cenderung berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, membangun hubungan baik antar karyawan serta mendukung visi dan misi perusahaan. Menurut Hasibuan (Fajri, 2024) loyalitas karyawan adalah keragaman peran dan tim dalam menggunakan pikiran dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Suhendi dalam (Nurnaningsih P, 2024) loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Yulk dalam (Cahyani *et al.*, 2022) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, nilai-nilai kerja dan pola kerja yang yang dipersepsikan bawahan untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi. Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional menjadikan bawahannya atau karyawan melihat kedepan bahwa tujuan yang akan dicapai perusahaan lebih sekedar dari kepentingan pribadinya. Menurut Bass dalam (Saputra, 2023), pemimpin transformasional pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat pemimpin mereka, dan mereka melampaui apa yang diharapkan dari mereka. Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Fitriana *et al.*, 2021), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut Enny dalam (Hartini & Wahyuni, 2022) dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Dengan adanya, kompensasi dalam pekerjaan karyawan akan merasa dihargai tentunya karyawan lebih optimal dalam bekerja sebagai dampaknya dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (Hartini & Wahyuni, 2022), kompensasi mencakup segala jenis imbalan yang diterima oleh pekerja, baik dalam bentuk uang maupun keuntungan fisik yang diberikan secara langsung atau melalui cara lainnya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang terencana dengan baik yaitu elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena berfungsi dalam memikat serta menjaga karyawan yang berkualitas. Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Dewi, Diana Kartika, Kadi, 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Krisdianto dalam (Alaina & Fadli, 2024) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Rohman & Ichsan dalam (Ode *et al.*, 2024), beban kerja merupakan serangkaian aktivitas

yang mencakup kewajiban dari suatu unit organisasi serta individu yang menduduki jabatan tersebut dalam jangka waktu tertentu agar tidak menimbulkan dampak negatif, beban kerja perlu disesuaikan dengan kompetensi serta kemampuan individu. Pemberian beban kerja tidak seimbang dapat mengganggu kinerja dan akan berdampak pada penurunan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Putri & Zulbahri, 2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Artanawa (PT BPR Artanawa) pada mulanya didirikan berbentuk Badan Hukum Koperasi pada tanggal 11 November 1991. Namun, dalam perkembangannya bentuk badan hukum ini diubah dari Koperasi menjadi Perseroan Terbatas (PT) pada tanggal 01 Agustus 2008. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja, namun loyalitas tersebut tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan adanya peran kepemimpinan untuk menciptakan suatu loyalitas tersebut. Adanya peran kepemimpinan yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan baik sesuai standar dan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut, dapat dilihat pada data yang *resign* pada PT BPR Artanawa tahun 2021-2023:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan yang Resign pada PT BPR Artanawa

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Resign
2021	33 Orang	-
2022	37 Orang	4 Orang
2023	39 Orang	-

Sumber: PT BPR Artanawa (2024)

Berdasarkan dari tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT BPR Artanawa tahun 2021 terdapat 33 orang, tahun 2022 terdapat 37 orang dan tahun 2023 terdapat 39 orang. Selama periode tahun 2021 hingga 2023, terdapat empat orang karyawan yang mengundurkan diri (*resign*), seluruhnya terjadi pada tahun 2022. Alasan pengunduran diri dari masing-masing karyawan bervariasi yaitu, diterima sebagai pengurus desa, mendaftar dan diterima bekerja di tempat lain, memutuskan untuk membuka usaha sendiri, dan pindah domisili.

Berdasarkan observasi terdapat fenomena yang dijumpai pada PT BPR Artanawa Dolopo yaitu, terdapat ketidakseimbangan dalam pemberian kompensasi dan beban kerja antar karyawan, yang diduga karena perbedaan sistem penilaian kinerja dan kebijakan perusahaan yang tidak sama antar posisi. Salah satunya, pada bagian *Account Officer* (AO), memperoleh insentif berdasarkan pencapaian target, sementara bagian lain hanya menerima kompensasi tetap tanpa insentif. Selain itu, beban kerja juga meningkat drastis seiring masa kerja. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada loyalitas karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang variabel kompensasi terdapat hasil penelitian yang beragam. Penelitian (Defy Rahmawati,

Karuniawati Hasanah, 2022), menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan menurut peneliti (Alam et al., 2020), menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kemudian penelitian (Putri & Zulbahri, 2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan menurut peneliti (Yoyo & Anugrah, 2021) menyatakan beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada objek penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT BPR Artanawa Dolopo”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, berikut rumusan masalah sebagai pokok dari penelitian:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT BPR Artanawa Dolopo?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT BPR Artanawa Dolopo?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT BPR Artanawa Dolopo?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT BPR Artanawa Dolopo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan pada PT BPR Artanawa Dolopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT BPR Artanawa Dolopo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT BPR Artanawa Dolopo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT BPR Artanawa Dolopo.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan loyalitas karyawan pada PT BPR Artanawa Dolopo.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk melatih kemampuan berfikir ilmiah mahasiswa, sekaligus sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang diterima selama perkuliahan khususnya mata kuliah MSDM dan diaktualisasikan dalam kegiatan dilapangan termasuk dalam penelitian dan penyusunan laporan penelitian.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan rujukan dan informasi bagi semua pihak terkait apabila melakukan penelitian selanjutnya yang membahas tentang kepemimpinan transformasional, kompensasi, beban kerja dan loyalitas karyawan.