

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan yang tumbuh berkembang dengan baik pasti tidak luput dari hasil kerja keras dari para karyawan, mereka merupakan komponen paling penting dalam suatu perusahaan yang merupakan pemikir, perencana dan pelaku aktif setiap kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam mempertahankan kerja pegawai banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan, salah satunya dengan menumbuhkan dan meningkatkan loyalitas dalam diri pegawai.

Loyalitas karyawan menurut Sari & Karnadi (2019:2), merupakan suatu kondisi yang menyangkut aspek fisik, psikis dan sosial yang membuat pegawai memiliki perilaku untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dengan kesadaran serta tanggung jawab dengan faktor yang dapat mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, lingkungan kerja dan kompensasi.

Perusahaan sebaiknya menjadikan karyawan sebagai salah satu fokus pengembangan dari strategi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang akan berkembang adalah perusahaan yang dapat memaksimalkan potensi tenaga kerjanya, pentingnya loyalitas tenaga kerja di perusahaan adalah apabila pekerja sudah loyal terhadap perusahaan, maka operasional perusahaan akan lebih stabil. Jika loyalitas pekerja di perusahaan rendah, maka akan banyak pekerja yang mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional pekerja menjadi terhambat. Karyawan yang baru direkrut juga perlu dilatih agar dapat menyesuaikan kondisi kerja yang baru, sehingga loyalitas perusahaan akan bertambah.

PT Bintang Energi Semesta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi sparepart otomotif yang berlokasi di Jakarta Utara dan berdiri sejak tahun 2009, PT Bintang Energi Semesta memiliki permasalahan yang disebabkan oleh faktor absensi alfa yang meningkat dari bulan Januari – Desember 2022.

Tabel 1.1 Data persentase kehadiran karyawan PT Bintang Energi Semesta

No.	Bulan	Jumlah karyawan	Alfa
1.	Januari	35	1
2.	Februari	39	0
3.	Maret	43	1
4.	April	43	1
5.	Mei	43	0
6.	Juni	39	1
7.	Juli	45	0
8.	Agustus	45	2
9.	September	45	1
10.	Oktober	44	1
11.	November	45	2
12.	Desember	45	3

Sumber : PT Bintang Energi Semesta 2022

Berdasarkan tabel tingkat kehadiran yang ada, telah terjadi peningkatan jumlah alfa dimana karyawan libur atau tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan sakit atau cuti yang menjadi masalah kehadiran dan berdampak pada produktifitas kerja terjadi paling banyak di bulan Desember ada 3 karyawan yang alfa. Hal ini disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab karyawan pada perusahaan dan menurunnya sikap loyal kepada perusahaan tersebut. Sesuai dengan pernyataan Sari & Karnadi (2019:2) yang menyebutkan bahwa loyalitas merupakan suatu kondisi yang menyangkut aspek fisik, psikis dan sosial yang membuat pegawai memiliki perilaku untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dengan kesadaran serta tanggung jawab.

Loyalitas mencerminkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Penulis melakukan survey awal terhadap 10 orang karyawan PT Bintang Energi Semesta tentang loyalitas kerja, pertanyaan bersumber dari indikator loyalitas kerja menurut Juwita & Khalimah (2021:13). Hasil dari survey awal yang penulis dapatkan adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2 Persepsi karyawan mengenai Loyalitas Kerja

No.	Uraian	Ya	Tidak	Jawab	Persentase
1	Apakah anda selalu ikhlas melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dalam kondisi apapun?	3	7	10	Ya = 30% Tidak = 70%
2.	Apakah anda selalu bersedia bekerja sama secara maksimal untuk mencapai hasil yang baik untuk perusahaan.	4	6	10	Ya = 40% Tidak = 60%

Sumber: Survei pendahuluan tanggal 21 Maret 2022

Hasil survey awal yang ada pada tabel 1.2 dapat dijabarkan bahwa pada pertanyaan pertama “Apakah anda selalu ikhlas melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dalam kondisi apapun?”, jawaban tidak lebih besar sebanyak 7 orang dengan persentase 70% dan jawaban ya hanya 3 orang dengan persentase 30%. Pertanyaan kedua “Apakah anda selalu bersedia bekerja sama secara maksimal untuk mencapai hasil yang baik untuk perusahaan”, hasil jawaban mengatakan tidak sebanyak 4 orang dengan persentase 40% dan jawaban ya 6 orang dengan persentase 60% dengan kesimpulan dari 2 pertanyaan loyalitas kerja diatas menunjukkan adanya masalah loyalitas kerja pada PT Bintang Energi Semesta.

Kurangnya loyalitas kerja karyawan perusahaan ini juga salah satunya dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi antara karyawan dengan pimpinan mereka. Menurut Fatimah & Kurniasari (2022:146) seorang pemimpin harus memiliki teknik komunikasi untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Kepemimpinan menurut Martoyo dalam Khoirun & Bidayati (2016:84) kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Penulis melakukan survey awal terhadap 10 orang karyawan PT Bintang Energi Semesta tentang kepemimpinan, pertanyaan bersumber dari indikator kepemimpinan menurut Terry dalam Nur (2022:25) Hasil dari survey yang penulis dapatkan adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3 Persepsi karyawan mengenai kepemimpinan

No.	Uraian	Ya	Tidak	Jawab	Persentase
1	Apakah pemimpin bersikap bijaksana dalam mengambil keputusan	2	8	10	Ya = 20% Tidak = 80%
2.	Apakah pimpinan membantu menangani kendala pekerjaan yang karyawan hadapi	3	7	10	Ya = 30% Tidak = 70%

Sumber: Survei pendahuluan tanggal 21 Maret 2022

Hasil survey yang ditunjukkan pada tabel kepemimpinan dapat dijabarkan bahwa pada pertanyaan pertama “Apakah pemimpin bersikap bijaksana dalam mengambil keputusan?”, jawaban tidak lebih besar sebanyak 8 orang dengan persentase 80% dan jawaban ya hanya 2 orang dengan persentase 20%. Pertanyaan kedua “Apakah pimpinan membantu menangani kendala pekerjaan yang karyawan hadapi”, hasil jawaban mengatakan tidak sebanyak 3 orang dengan persentase 30% dan jawaban ya 7 orang dengan persentase 70% dengan kesimpulan dari 2 pertanyaan kepemimpinan diatas menunjukkan adanya masalah kepemimpinan pada PT. Bintang Energi Semesta.

Beberapa kendala yang terjadi di PT Bintang Energi Semesta disebabkan oleh komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang kurang baik, dimana pimpinan yang membuat peraturan berubah-ubah tanpa berkomunikasi yang baik terlebih dahulu kepada karyawan yang membuat karyawan sulit melakukan pekerjaan karena perubahan peraturan tersebut. Pemimpin yang baik dan bijak seharusnya memberikan pemberitahuan dan arahan terlebih dahulu sebelum diterapkan di perusahaanya, agar karyawan mampu beradaptasi dan paham akan peraturan tersebut sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terasa terbebani dan mudah.

Penulis melakukan survey awal terhadap 10 orang karyawan PT Bintang Energi Semesta tentang Lingkungan kerja, dimana pertanyaan bersumber dari indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:28) hasil survey adalah sebagai berikut.

Tabel 1.4 Persepsi Karyawan mengenai Lingkungan kerja

	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Jumlah
Ruang Kerja	0	2	2	6	10
Alat Kerja	0	2	3	5	10
Kebersihan Tempat Kerja	0	3	4	3	10
Keamanan Tempat Kerja	0	2	4	4	10

Sumber: Survei pendahuluan tanggal 22 Maret 2022

Hasil survey yang ditunjukkan pada tabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lebih banyak karyawan yang memilih “cukup” dan “kurang” mengenai lingkungan kerja diperusahaan tersebut yang menunjukkan bahwa kurangnya fasilitas atau lingkungan kerja di PT Bintang Energi Semesta.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor terciptanya loyalitas kerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Nitiseminoto (2017:183) yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena untuk setiap harinya karyawan akan merasakan langsung dengan apa yang ada disekitarnya. Lingkungan kerja dengan fasilitas yang memadai, ditempat kerja seperti ruangan yang bersih dan nyaman, tersedianya laptop, koneksi internet, serta alat penunjang lainnya yang akan mempengaruhi proses pekerjaan karyawan.

Pentingnya menciptakan loyalitas kerja diperusahaan tidak hanya demi kenyamanan karyawan namun juga berpengaruh besar pada perusahaan, karena dengan terciptanya loyalitas kerja membuat karyawan yang kompeten merasa loyal kepada perusahaan dan memberikan kinerja mereka yang terbaik tanpa adanya beban dan paksaan. Selain itu juga membentuk citra perusahaan yang baik dibandingkan dengan perusahaan kompetitor lainnya.

Berdasarkan fenomena diatas mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja inilah yang menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian

dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bintang Energi Semesta “

I.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT Bintang Energi Semesta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Bintang Energi Semesta?

I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Bintang Energi Semesta
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Bintang Energi Semesta

Adapun manfaat yang diharapkan ialah;

a.) Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan perbaikan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerja melalui perbaikan sistem kepemimpinan dan lingkungan kerja.

b.) Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dengan mengembangkan permasalahan penelitian ini.

I.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan sebelumnya maka ruang lingkup dan batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Bintang Energi Semesta.
2. Unit analisis difokuskan pada karyawan PT Bintang Energi Semesta sebagai objek penelitian yang berjumlah 45 karyawan.

3. Pembatasan difokuskan pada deskripsi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bintang Energi Semesta.
4. Periode penelitian dimulai pada tahun 2022 sampai dengan 2023.

1.5 Sistematika Pelaporan

Pelaporan hasil penelitian disusun secara sistematis dan terinci dalam 5 (lima) bab dan beberapa sub bab agar memudahkan dalam melakukan suatu pengamatan dan pembahasan terhadap permasalahan penelitian. Sistematika pelaporan hasil penelitian selengkapnya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bagian ini uraikan latar belakang masalah penelitian, fenomena, manfaat dan tujuan penelitian, pembatasan masalah dan yang terakhir sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bagian ini, menerangkan teori dari hasil studi literatur dan sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian, landasan teori, Pengertian dan faktor Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Loyalitas kerja hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran hingga hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bagian ini menerangkan beberapa hal antara lain, tentang desain penelitian seperti populasi, sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode menghimpun data, model serta instrumen penelitian, metode analisis data serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini berisi penjabaran mengenai hasil penelitian seperti deskripsi dan gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data responden sebagai sampel penelitian, deskripsi hasil penelitian, uji signifikansi sebagai landasan pengambilan keputusan serta pembahasan hasil penelitiannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bagian ini memaparkan simpulan dari hasil penelitian terhadap masalah yang diteliti. Dan juga saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.