

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya manusia adalah ciptaan paling baik tetapi tidak sempurna, sehingga manusia dijadikan sebagai khalifah atau pemimpin di muka bumi, yang terdapat pada Al-Quran surah Al-Baqarah. Sama seperti sebuah organisasi yang memiliki seorang pemimpin di dalamnya, yaitu manajer. Menurut Dessler (2013:3) Manajer adalah seorang yang bertanggung jawab atas tujuan organisasi, dan siapa yang melakukannya dengan mengelola upaya anggota organisasi. Dari definisi tersebut dapat diketahui tugas manajer adalah mengatur adanya proses dalam organisasi, namun pada dasarnya inti dari sebuah organisasi adalah anggota organisasinya yang dimana hal itu adalah sumber daya manusia. Disebut sebagai inti organisasi karena setiap hal di organisasi perlu adanya manusia yang berguna untuk menjalankan mesin, alat operasional, dan berkomunikasi antara divisi. Namun pada organisasi ada beberapa bagian manajemen, seperti manajemen keuangan, manajemen operasional, manajemen pemasaran, dan manajemen sumber daya manusia, dalam pembahasan kali ini penulis mengangkat hal manajemen sumber daya manusia. Menurut Dessler (2013:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan menghadirkan rasa hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan antara karyawan.

Pada zaman yang sangat kompetitif ini adanya sumber daya manusia pada organisasi dirasa sangat penting karena, pada dasarnya inti dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusianya. Organisasi yang baik pasti akan mementingkan loyalitas karyawan, menurut Jusuf (dalam I Gomes dan Sutanto 2017) loyalitas karyawan adalah bentuk sikap akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti kepada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang membuat karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Berbeda dengan Pandey dan Khare (2012) menurutnya loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai karyawan yang berkomitmen untuk

kesuksesan organisasi dan percaya bahwa bekerja untuk organisasi ini adalah pilihan terbaik untuk mereka. Cerminan bahwa karyawan memiliki loyalitas, menurut Poerwopoespito (dalam Setiawan 2018) bahwa loyalitas pada organisasi merupakan cerminan dari sikap anggota yang memberikan kemampuan dan keahlian yang ia miliki, dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur, menjalin hubungan baik dengan anggota lain, *team work* yang baik dengan anggota lainnya, disiplin, dan menjaga nama baik organisasi.

Dengan adanya loyalitas karyawan maka perusahaan akan diuntungkan, karena loyalitas karyawan ini akan mempengaruhi berbagai macam hal salah satunya kinerja karena “karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap suatu perusahaan akan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan tentang perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa adanya kesamaan nilai dengan perusahaan, memperhatikan perusahaan secara keseluruhan, dan merasa terinspirasi” Istijanto (dalam Hawa dan Nurtjahjanti 2018). Dari pemaparan Istijanto sudah sangat jelas bahwasanya loyalitas sangat penting bagi perusahaan, demi terpenuhinya hasrat perusahaan akan kinerja karyawan yang sesuai. Ada banyak cara dalam menciptakan loyalitas, salah satunya menurut Soegandhi, Susanto, dan Setiawan (2013) loyalitas akan tercipta bila karyawan merasa tercukupi kebutuhan hidupnya dari pekerjaannya, sehingga mereka kerasan bekerja dalam suatu perusahaan. Dari pemaparan sebelumnya dapat kita ketahui bahwa “karyawan merasakan tercukupi kebutuhannya” ini merujuk pada pengertian kompensasi.

Kita ketahui bahwa karyawan bekerja tidak hanya bentuk dedikasi karena, karyawan juga perlu memenuhi segala kebutuhan hidupnya menurut Hasibuan (dalam Ni'mah dan Nasif 2016) kompensasi adalah balas jasa pelengkap berupa materi atau non materi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Pada kenyataannya banyak sekali kasus di mana perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sepadan kepada karyawannya seringkali didapati karyawan hengkang dari perusahaan karena kompensasi yang tidak sesuai, oleh sebab itu diasumsikan bahwa adanya penerapan kompensasi terhadap loyalitas karyawan itu sangat penting. Selain itu demi menjaga atau meningkatkan loyalitas karyawan

adanya penerapan budaya organisasi diasumsikan berdampak terhadap loyalitas tersebut. menurut Armstrong dan Taylor (2014:120) budaya organisasi adalah pola suatu nilai, norma, kepercayaan, sikap dan asumsi yang tidak dibicarakan secara lisan, tetapi bentuknya terlihat dari suatu kebiasaan dan hal-hal yang dilakukan. Nilai yang bermaksud pada apa yang diyakini penting. Dan norma adalah suatu aturan yang tak tertulis. Dan menurut Dessler (2013:460) budaya organisasi adalah nilai-nilai karakteristik, tradisi, dan kebiasaan yang diberikan oleh karyawan perusahaan. Dari pemaparan Dessler terdapat kata karakteristik dan kebiasaan, yang peneliti anggap bisa menjadi pemicu seorang karyawan dapat loyal terhadap perusahaannya.

Selanjutnya, pada dasarnya manusia akan merasa nyaman apabila ia mendapati hal yang cocok dan diperlukan. Layaknya pada organisasi yang memiliki pemimpin, dimana ketika kita cocok dengan cara kepemimpinan seseorang pada suatu organisasi memungkinkan kita akan nyaman pada organisasi tersebut. Menurut Lussier (dalam Golmoradi dan Ardabili 2016) Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari karakteristik, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki manajer untuk berinteraksi kepada karyawannya. Berdasar pemaparan sebelumnya peneliti beranggapan jika seorang menggunakan gaya kepemimpinan yang baik atau berinteraksi dengan baik, maka akan membuat karyawannya nyaman, bila interaksi yang digunakan tidak jelas dan ambigu, bisa jadi karyawan akan kesal dan tidak merasa nyaman di organisasi sehingga bisa tidak loyal lagi. Sehingga diasumsikan kembali bahwa penerapan gaya kepemimpinan an-nasr hadap loyalitas karyawan.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa ada hal yang ketika diterapkan dapat berdampak terhadap loyalitas antara lain, hasil penelitian dari Fajariani dan Surya (2015) yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika kepemimpinan transformasional yang diterapkan rendah maka loyalitas karyawan akan menurun. Selain itu ada juga hasil penelitian dari Heryati (2016) yang berkesimpulan bahwa semakin baik penerapan pemberian kompensasi maka loyalitas karyawan akan

meningkat, dan sebaliknya ketika penerapan pemberian kompensasi tidak baik maka loyalitas karyawan akan menurun. Dan satu lagi berasal dari penelitian Zamiyah (2017) menyatakan loyalitas karyawan akan muncul dengan sendirinya seiring dengan pengendalian budaya yang diterapkan oleh perusahaan. Sehingga dari situ timbul rasa kekeluargaan dan saling jaga, dan membuat karyawan merasa nyaman dan akhirnya loyal terhadap perusahaan. Sehingga berdasarkan hal tersebut yang sudah dipaparkan, pada hal ini peneliti akan membahas tentang implementasi kompensasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang di jelaskan pada latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hasil penerapan kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan?
2. Bagaimana hasil penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan?
3. Bagaimana hasil penerapan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengungkapkan bagaimana implementasi kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Mengungkapkan bagaimana implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Mengungkapkan bagaimana implementasi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari adanya penelitian ini adalah:

1. Menambah wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasilnya akan menambah hal-hal baru dalam keilmuan terkhusus bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Hasil ini dapat menjadi referensi bagi siapapun yang membutuhkannya.