

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ditandai adanya perubahan yang cepat, suatu organisasi dituntut untuk melakukan penyesuaian pada semua lini. Pada proses pencapaian tujuan sebuah organisasi, terdapat banyak konflik yang dihadapi manajemen. Adapun permasalahan yang krusial adalah pada karyawan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan sebagai sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Afandi (2016:12) mengungkapkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh aktivitas yang dilakukan sumber daya manusia tersebut. Sehingga SDM berperan sebagai penentu beberapa langkah kebijakan seperti perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, serta implementasi SDM dalam usaha pencapaian tujuan.

Karyawan sebagai SDM akan mampu meningkatkan keberhasilan perusahaan jika mempunyai komitmen. Apabila perusahaan memberikan hak-hak karyawan secara penuh maka akan menjadikan karyawan merasa diakui keberadaannya. Hal ini mampu membentuk kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan yang diciptakan oleh perusahaan bergantung pada bagaimana sikap dan perilaku pemimpin. Sebagai seorang pemimpin harus mampu membawa suasana kerja yang baik dan mampu membawa bawahan bekerja secara optimal. Pemimpin yang baik harus mampu mengajak dan memotivasi bawahan supaya dapat bekerja dengan baik dan produktif guna mencapai tujuan dalam perusahaan. Sehingga berdampak pada sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Robbins, 2006).

Sebagai pemimpin tentu memiliki karakter yang berbeda dalam memimpin karyawannya. Adapun tipe pemimpin yang perlu diterapkan dalam sebuah perusahaan adalah kepemimpinan demokratis serta kepemimpinan transformasional. Terry (2003:157) mengungkapkan bahwa kepemimpinan demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang menekankan pada partisipasi serta pemanfaatan gagasan anggota kelompok yang selanjutnya harus mengetahui inti pembicaraan. Selanjutnya, perlu dilakukan penyampaian kepada anggota sebelum

melakukan tindakan, sehingga kepemimpinan demokratis ini mengutamakan kepentingan dan masukan dari kelompok. Sedangkan kepemimpinan transformasional dari McColl-Kennedy dan Anderson (2015) ialah gaya kepemimpinan etis yang melibatkan kemampuan pemimpin buat mendorong stimulasi intelektual. Kepemimpinan transformasional merupakan bimbingan melalui pertimbangan individual, stimulasi intelektual, ide, serta efek ideal.

Terciptanya kepemimpinan transformasional akan menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan. Loyalitas adalah kesetiaan karyawan komitmen terhadap perusahaan akibat adanya kepuasan terhadap kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan kepadanya. Dalam penelitian ini menfokuskan pada faktor gaya kepemimpinan yang akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Membangun loyalitas karyawan di suatu perusahaan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi atau perusahaan, karena pemimpin dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, komitmen dan dapat mengurangi tingkat stres karyawan. Menurut Robbins kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan (Rivai, Bachtiar & Amir, 2014:5).

Seorang yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan secara tidak langsung akan mampu meningkatkan produktifitasnya. Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan yang diwujudkan dengan tingkat loyalitas. Apabila seorang karyawan sudah memiliki rasa nyaman dan merasa dihargai di sebuah organisasi, maka karyawan tersebut akan bekerja secara optimal. Hal ini sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Almutairi (2016), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dengan loyalitas karyawan.

Pada faktanya, dalam organisasi sangat penting adanya keterlibatan seorang pemimpin sehingga dapat diketahui alur kinerja dan optimalisasi tanggung jawab masing-masing karyawan, untuk itu sangat perlu perhatian khusus dari seorang pemimpin untuk para karyawannya. Selain itu, juga diperlukan pemimpin yang membawa perubahan atas kurang nyamannya karyawan atas kondisi perusahaan. Terkadang adanya kebijakan yang ditetapkan perusahaan, justru menjadikan

karyawan tertekan. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus selalu melakukan peningkatan kinerja agar tetap bisa bersaing dengan kompetitor. Perusahaan harus mampu melindungi dan menjaga karyawan dengan baik karena mereka merupakan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap jalanya suatu perusahaan. Kondisi ini terjadi pada PT. Karya Mitra Budi Sentosa Pilangkenceng.

PT Karya Mitra Budi Sentosa Pilangkenceng adalah perusahaan tempat dilakukannya penelitian ini. PT Karya Mitra Budi Sentosa merupakan perusahaan pembuatan sepatu perempuan. Perusahaan ini mengoperasikan mulai dari *cutting*, jahit (*stiching*) hingga *finishing*. Produksi sepatu ini kebanyakan diekspor ke kawasan Eropa, mulai dari Jerman, Itala, Belanda, Prancis dan Australia dengan produksi per hari mencapai 1500-2500 sepatu. PT Karya Mitra Budi Sentosa Mutu dan kualitas dari setiap produk yang dihasilkan harus selalu dijaga. Hal ini dikarenakan bisnis fashion semakin hari semakin berkembang dan pakaian sudah menjadi salah satu kebutuhan pokok manusia, sehingga kita tidak pernah mati. Perusahaan wajib mengikuti perkembangan fashion dan menghasilkan produk yang berkualitas. Tidak mudah bagi karyawan perusahaan ini untuk berada di tengah-tengah pekerjaan dan deadline setiap hari. Loyalitas karyawan yang tinggi membantu menstabilkan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti ditemukan bahwa permasalahan yang terjadi terkait dengan kepemimpinan adalah adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, sehingga terjadi kegagalan produk ketika dilakukan pengecekan oleh *quality control*. Kondisi ini menjadikan karyawan merasa tidak mampu melakukan pekerjaan sehingga memilih untuk mengundurkan diri. Hal ini sebagaimana hasil survey yang dilakukan peneliti sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Karyawan PT Karya Mitra Budi Sentosa Pilangkenceng

Bulan	Karyawan Resign	Absensi Karyawan
Juni	0	2

Juli	1	3
Agustus	1	5
September	1	7
Oktober	3	9
November	4	10

Sumber: HRD perusahaan (2021)

Berdasarkan fenomena tersebut (tabel 1.1) maka dalam hal ini ingin meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Loyalitas Karyawan PT Karya Mitra Budi Sentosa Pilangkenceng Caruban”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan PT. Karya Mitra Budi Sentosa Pilangkenceng Caruban?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan PT. Karya Mitra Budi Sentosa Pilangkenceng Caruban?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Karya Mitra Budi Sentosa Pilangkenceng Caruban?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan PT. Karya Mitra Budi Sentosa Pilangkenceng Caruban.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif gaya kepemimpinan tranformasional terhadap loyalitas karyawan PT. Karya Mitra Budi Sentosa Pilangkenceng Caruban.

3. Menganalisis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan PT. Karya Mitra Budi Sentosa Pilangkenceng Caruban.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengembangkan loyalitas karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman serta wawasan belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan, khususnya dalam bidang kegiatan SDM.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Agar hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan lagi bagi pengembangan penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen SDM dengan tema yang serupa.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini berisi tentang landasan teori, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, hipotesis, dan model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, pengukuran variable, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijabarkan terkait dengan deskripsi hasil penelitian serta dilakukan pembahasan sesuai dengan teori yang sudah tertulis di bab sebelumnya.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pada bab ini disajikan kesimpulan, yang mana dalam hal ini menjawab rumusan masalah. Serta saran yang menjadi masukan dari kekurangan hasil penelitian ini.