

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi, dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap perusahaan atau organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak bagus dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan.

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun tempat ia bekerja yang menyebabkan seorang rela berkorban demi memuaskan orang lain atau masyarakat sekitar. Sikap loyal karyawan terhadap tempat ia bekerja sangat penting untuk membantu perkembangan serta pencapaian tujuan perusahaan yang maksimal. Namun, tidak semua karyawan memiliki sikap loyal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Loyalitas karyawan terhadap kantor sangat diperlukan oleh kantor. akan sangat sulit bagi kantor untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. kantor harus berusaha menumbuh kembangkan

loyalitas karyawannya supaya kantor bisa tetap bertahan disaat sulit sekalipun, tentu lebih sulit menumbuhkan loyalitas karyawan disaat pertumbuhan perusahaan tidak tinggi atau semakin menurun. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap atasan. Jika karyawan sudah tidak ada loyalitas terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan.

Tetapi karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan tetap bekerja secara maksimal, berusaha menggerakkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, baik saat kantor sedang dalam kondisi normal maupun saat kantor mengalami kesulitan. Hal ini akan menjadi sumber kekuatan bagi kantor disaat-saat sulit. Namun saat kantor dalam keadaan yang baik, tentunya kantor tidak boleh melupakan karyawannya. Pemberian bonus tentu akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap kantor. Bagi karyawan, loyalitas terhadap kantor tidak begitu saja mudah diberikan. Jika kantor tidak dapat menghargai karyawan sebagai mana mestinya, diduga pegawai karyawan berpikir ulang apakah dia akan tetap bekerja di kantor itu atau mencari pekerjaan di kantor yang lain. Memperoleh karyawan yang punya loyalitas tinggi tidaklah mudah. Bahkan

terkadang kantor hanya dijadikan batu loncatan untuk berpindah kerja di tempat lain oleh karyawannya. Jika begitu keadaannya tidak mungkin karyawan akan berkembang. Oleh sebab itu kantor harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya loyalitas karyawan untuk suatu perusahaan maupun instansi. (Jayanti & Wati, 2019).

Bank Nagari merupakan bank milik pemerintah daerah Sumatera Barat yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Sumatera Barat. Bank Nagari merupakan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yang bergerak di bidang jasa yang memiliki peran sangat penting dalam pembangunan dan kesejahteraan, sehingga dibutuhkan sumber daya yang kompeten dalam bidang perbankan. Bank Nagari mempunyai tujuan yakni menjadi Bank Pembangunan Daerah terkemuka dan terpercaya di Indonesia, memberikan pelayanan yang memuaskan dan kepatuhan terhadap peraturan dengan kejujuran serta memberikan kontribusi dalam mendorong pertumbuhan

ekonomi dan kesejahteraan masyarakat Sumatera Barat dan terkhususnya di Padang.

Berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis, terdapat beberapa fenomena pada Bank Nagari cabang Siteba yang berhubungan dengan loyalitas karyawan, yaitu terjadinya kenaikan absensi karyawan yang terjadi dalam kurun waktu tiga tahun belakangan, dimana kenaikan absensi karyawan merupakan salah satu indikator dari loyalitas itu sendiri. Adapun penyebab dari kenaikan absensi karyawan tersebut diduga dipicu oleh gaya kepemimpinan diperusahaan tersebut. Ditemukan pemimpin diperusahaan tersebut belum cukup mampu dalam mengendalikan bawahan untuk mempengaruhi setiap karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, selain itu pemimpin juga belum cukup tegas dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan yang mengakibatkan para karyawan menjadi lalai dengan tanggung jawabnya.

Tabel 1. 1
Data Pencapaian Kerja
Bank Nagari cabang Siteba

Tahun	Program Pencapaian	Realisasi	% Pencapaian
2019	30.000.000	29.971.000	99%
2020	30.000.000	29.970.000	99%
2021	30.000.000	23.376.000	93%

Berdasarkan tabel diatas, bahwa target program pencapaian loyalitas karyawan dalam bekerja telah ditentukan sebelumnya sebesar 30.000.000 kurang tereliasi untuk mencapai target. Dilihat dari persentase hasil pencapaian target yang telah ditentukan pada tahun 2019 persentase pencapaian target sebesar 99% dan pada tahun 2020 pencapaian yang didapatkan sama dengan tahun sebelumnya, pencapaian target yang didapatkan yaitu sebesar 99% Akan tetapi pada tahun berikutnya yaitu tahun 2021 pencapaian atas target mengalami penurunan yaitu 93%.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat loyalitas karyawan setiap tahunnya mengalami penurunan dikarenakan adanya gaya kepemimpinan yang kurang tegas membuat karyawan melalaikan pekerjaannya dan membuat loyalitas dalam bekerja berkurang. Dengan kondisi ini membuat karyawan belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan atasan diduga juga turut mempengaruhi loyalitas karyawan. Atasan yang bersikap sebagai penguasa yang cenderung sewenang-wenang dan tidak menghargai aspirasi karyawan akan membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Sehingga ada kemungkinan karyawan akan mencari perusahaan yang dipimpin oleh atasan yang lebih baik dalam memperlakukan bawahannya. Seandainya karyawan tidak berpindah kerja, kemungkinan karyawan tersebut akan bekerja dengan baik tidak sepenuh hati atau bisa dikatakan loyalitasnya terhadap kantor menjadi rendah.

Tuntutan kebutuhan hidup yang terus meningkat sejalan dengan naiknya biaya hidup yang ada, membuat orang berusaha memperoleh penghasilan supaya bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja orang berharap kebutuhan hidupnya bisa dipenuhi melalui kompensasi yang akan diberikan oleh kantor. Jika kebutuhan hidupnya sudah bisa terpenuhi dengan baik, maka orang tidak perlu berpindah kerja ke kantor lain yang menjanjikan kompensasi yang lebih baik. Jika karyawan yang dimiliki oleh kantor itu keluar dan lebih memilih untuk bergabung dengan kantor pesaing, maka hal itu akan menjadi kerugian bagi kantor.

Faktor lingkungan kerja yang nyaman diduga turut pula menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Saat bekerja karyawan mendapat pengaruh dari lingkungannya. Jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan untuk merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan tentu akan mencari alternatif bekerja di tempat lain yang mungkin lebih nyaman baginya. Suasana di tempat bekerja seperti hubungan dengan sesama karyawan, atasan maupun bawahan yang baik akan menjadikan karyawan lebih bersemangat saat bekerja. Selain itu faktor fisik seperti peralatan kerja, Gedung atau ruang kerja juga berpengaruh bagi karyawan.

Gaya kepemimpinan yaitu hubungan yang terdapat dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Priyono et al., 2018). Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan tergantung pada para pemimpinnya (manajer).

Apabila seorang pimpinan mampu melaksanakan tugas dengan baik, maka sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan, (Husni et al., 2018). Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah.

(Klaudia et al., 2021) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Telah banyak penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fadly, 2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Perintis Perkara Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Lavinia, 2018) Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ehya Purwa Raharjo.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Klaudia et al., 2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank Nagari Cabang Siteba”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas banyak faktor yang mempengaruhi karyawan Bank Nagari cabang Siteba sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah dapat mengganggu kinerja di kantor.
3. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas bekerja di kantor.
4. Rendahnya loyalitas dapat merusak visi dan tujuan kantor.
5. Peralatan kerja Gedung atau ruang kerja juga berpengaruh bagi karyawan dalam kenyamanan lingkungan kerja karyawan.
6. Lingkungan kerja yang tidak mendukung mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.
7. Gaya kepemimpinan yang sewenang-wenang mempengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja bagi karyawan.
8. Kompensasi yang tidak sesuai diberikan oleh organisasi kepada karyawan mengakibatkan turunnya loyalitas karyawan dalam bekerja.
9. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
10. Gaya kepemimpinan yang belum mampu mengendalikan karyawan dapat menyebabkan kenaikan absensi saat bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) , Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (Z) sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Loyalitas Karyawan (Y) dengan objek kantor Bank Nagari cabang Siteba.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja Di Bank Nagari cabang Siteba?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja Di Bank Nagari cabang Siteba?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Di Bank Nagari cabang Siteba?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Di Bank Nagari cabang Siteba?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Di Bank Nagari cabang Siteba?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di mediasi oleh Lingkungan Kerja Di Bank Nagari cabang Siteba?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di mediasi

oleh Lingkungan Kerja Di Bank Nagari cabang Siteba?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja Di Bank Nagari cabang Siteba.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Lingkungan Kerja Di Bank Nagari cabang Siteba.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan Di Bank Nagari cabang Siteba.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Di Bank Nagari cabang Siteba.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Di Bank Nagari cabang Siteba
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di mediasi oleh Lingkungan Kerja Di Bank Nagari cabang Siteba.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di mediasi oleh Lingkungan Kerja Di Bank Nagari cabang Siteba.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penelitian

Diharapkan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan, selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia serta segala kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya secara lebih baik.