

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu perusahaan semakin maju dan berkembang. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Perpaduan antara ketiga hal tersebut di harapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil yang akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Upaya pembedayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut di kenal dengan istilah manajemen SDM.

Jika di aplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan perusahaan, memahami tentang SDM adalah hal yang wajib dilakukan oleh para pemilik perusahaan dan karyawan HRD.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran karyawan telah berkembang sejalan dengan perkembangan zaman, karyawan disuatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi, tetapi lebih sebagai asset perusahaan yang harus selalu dikelola dan dikembangkan. Perusahaan jika ingin tetap bertahan dalam dunia bisnis tentu memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten atau ahli dibidangnya. Memperoleh karyawan yang berkompeten, perusahaan tentu harus mengelola karyawannya dengan baik agar tejalannya kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peran karyawan telah berkembang sejalan dengan perkembangan zaman. Perusahaan jika ingin tetap bertahan dalam dunia bisnis tentu memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten atau ahli dibidangnya. Strategi dalam pengelolaan SDM di dalam suatu perusahaan ditunjukkan untuk menciptakan sinergi antara perusahaan dan karyawan, sehingga terjadi suatu hubungan timbal balik yang menguntungkan. Disatu sisi perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten dibidangnya dan karyawan membutuhkan imbalan berupa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. **(Sari & Riana, 2018)** menyatakan bahwa kompensasi yaitu semua imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai

penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial.

(Sari & Riana, 2018) menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial seperti gaji, bonus dan uang muka terhadap komitmen organisasional, yang paling dominan antara ketiga kompensasi tersebut adalah uang muka dalam penelitian ini. Riana & Wirasedana. (2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kaitan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan maka karyawan akan merasa nyaman dalam suatu pekerjaan.

Pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dan komitmen organisasional disuatu perusahaan. Komitmen organisasional adalah hubungan yang erat antara karyawan dengan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. (Sari & Riana, 2018) menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru di Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Madiun. Karyawan termotivasi lebih berkomitmen dengan pekerjaan mereka.

Kepemimpinan dalam diri seorang pimpinan yang menjadi sorotan dan contoh dalam organisasi. karena pimpinan merupakan sosok teladan di dalam organisasi. Dan mampu merespon setiap pola gerak bawahannya yang berdampak pada pola kerja mereka. Menurut (Kholilatul Mufarrohah & Sumartik, 2022)

kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain agar dapat bergabung menjalankan misinya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dan mampu melahirkan motivasi kerja karyawan akan juga dapat meningkatkan sikap komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Menurut (**Heryati, 2018**) dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, perusahaan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kepuasan akan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi bagi karyawan berbeda satu dengan lainnya sesuai dengan jabatan dan posisi dimana mereka bekerja. Untuk karyawan di Departemen Operasi akan mendapatkan tunjangan lebih seperti tunjangan shift, yaitu tunjangan kerja akibat beban dari waktu kerja shift (waktu kerja 8 jam di waktu pagi, sore ataupun malam hari), dan tunjangan resiko diperuntukkan karena tingginya tingkat resiko kecelakaan di Departemen Operasi dibandingkan dengan Departemen lainnya. Kaitan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan berpengaruh karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan maka karyawan akan merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan atau organisasi.

Menurut (**Citra & Fahmi, 2019**) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan

perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Loyalitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para pegawai. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan loyalitas karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya.

Menurut **(Citra & Fahmi, 2019)** kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kedudukan pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Perlu disadari bahwa pemimpin perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai loyalitas karyawan yang tinggi. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka diharapkan loyalitas karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka loyalitas karyawan akan menurun, tingkat

absensi akan meningkat, tingkat kedisiplinan akan menurun, dan adanya hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas, hal ini berarti keputusan-keputusan yang diambil pimpinan, support yang diberikan pimpinan kepada karyawan, komunikasi yang baik dari pimpinan dan sikap pemimpin yang baik dapat mempengaruhi loyalitas karyawan untuk bekerja dengan baik. Pemimpin yang mampu memberikan kenyamanan bagi karyawannya akan memberikan dampak positif bagi karyawan untuk bersikap loyal terhadap perusahaan.

Organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, baik organisasi yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Loyalitas kerja Pegawai suatu organisasi untuk saat ini sangat penting. Loyalitas Pegawai dianggap dapat terjadi karena adanya kepuasan kerja yang dirasakan Pegawai terhadap suatu organisasi.

Menurut (**Maspuatun et al., 2022**) loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi

terhadap organisasi biasanya mampu untuk membentuk tingkat kepuasannya sendiri, ini disebabkan karena sudah adanya penanaman komitmen dalam diri masing-masing karyawan. Sehingga jika karyawan sudah komitmen dengan pekerjaan dan perusahaannya maka karyawan tersebut pasti memiliki nilai loyalitas yang sangat tinggi pada organisasinya. Komitmen karyawan kepada perusahaan di pandang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang loyal akan bersedia mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan dirinya sendiri. Dalam setiap sikap atau perilaku organisasi pasti membahas arti penting komitmen karyawan. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan atau organisasi karyawannya tidak memiliki komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada pada setiap karyawannya, sehingga memiliki dampak yang buruk terhadap loyalitas karyawannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Menurut (**Nadira Siregar, 2022**) terdapat beberapa kebiasaan karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan perusahaan. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang

tinggi terhadap perusahaan, diantaranya bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Menurut **(Qorfianalda & Wulandari, 2021)** Kesetiaan kepada organisasi merupakan gambaran kesediaan pegawai mencurahkan tenaganya untuk kepentingan organisasi. Pegawai yang loyal ditandai dengan tetap mengikuti peraturan yang perusahaan dan bertugas/bekerja dengan sebaik-baiknya. Kebanggaan kepada organisasi diikuti dengan jalinan kerjasama yang baik dan adanya keinginan bertahan mengabdikan membuat karyawan bisa mendapat solusi dari permasalahan pekerjaan yang dihadapi **(Egenius, Triatmanto, & Natsir, 2020)**. Penelitian lain menghasilkan temuan yang sama **(Akila, 2020; Putri, 2018)** dimana loyalitas yang tinggi membuat kinerja karyawan meningkat. Hal ini menjadi landasan untuk menduga bahwa semakin loyal karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang semakin baik pula kinerjanya

Menurut **(Leuwol, 2022)** berpendapat bahwa loyalitas adalah bentuk kesetiaan seorang karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi, akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya.

Selain itu memiliki karyawan dengan loyalitas tinggi akan mengurangi biaya lain untuk peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap

perusahaan akan memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan. (**Naufalia et al., 2022**)

Menurut (**Fadly & Akuntansi, 2021**) Faktor lain yang membuat turunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut (**Nitiseinto, 2017**) 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. Kurang lengkapnya fasilitas yang ada ditempat kerja seperti peralatan reparasi kendaraan membuat pekerjaan karyawan terhambat. Kemudian peralatan reparasi serta tumpukan berkas yang tidak tertata rapi membuat adanya nyamuk dimana-mana sehingga mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hubungan baik antar karyawan maupun atasan juga harus diperhatikan, dengan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan akan mempermudah proses penyelesaian pekerjaan.

Kantor Balai Kota Pariaman adalah suatu sistem pemerintahan demokrasi kota sebagai penyelenggara pemerintahan di bidang eksekutif yang bersama-sama dengan DPR menjalankan sistem tatanan demokrasi dalam suatu kota sebagai pelayan masyarakat, penyelenggara pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, baik dari segi pelaksanaan maupun dari segi organisasi atau kelembagaan. Sebagai instansi pemerintahan tentunya karyawan dituntut untuk memperlihatkan loyalitas yang baik sehingga membentuk loyalitas karyawan seseorang. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi. Loyalitas

karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan lembaga atau organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu dengan pemberian kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat loyalitas karyawan meningkat.

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Awal Variabel Loyalitas Karyawan Pada Kantor Balai Kota Pariaman

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya selalu memegang teguh visi, misi organisasi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.	15	5	75%	25%
2	Saya dapat bertahan dalam tekanan organisasi.	13	7	65%	35%
3	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.	9	11	45%	55%
4	Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.	8	12	40%	60%
5	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra organisasi.	14	6	70%	30%

Berdasarkan tabel 1.1 hasil survei awal terhadap karyawan Kantor Balai Kota Pariaman, bahwa terlihat loyalitas karyawan pada Kantor Balai Kota

Pariaman masih belum memuaskan, hal ini bisa dilihat berdasarkan loyalitas karyawan yang didapat masih rendah yaitu pada bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan dengan persentase yang memilih ya 45%, tidak 55% dan kurang bersediannya karyawan dalam mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan organisasi dengan persentase yang memilih ya 40%, tidak 60%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat loyalitas karyawan masih belum memuaskan.

Program kompensasi adalah kebijakan dalam memberikan kompensasi kepada manajemen yang didasarkan atas pencapaian kinerja perusahaan. Kompensasi eksekutif dikalsifikasikan menjadi 2 tipe yaitu tunai dan non tunai atau yang biasa dikenal kompensasi jangka panjang. Kompensasi yang diberikan dapat berupa upah dan gaji, insentif, dan program benefit. Semakin besar target perusahaan yang dicapai maka semakin besar perusahaan memberikan kompensasi kepada eksekutif. Artinya dengan adanya kompensasi dapat menyelaraskan hubungan antara principal dengan agent dan memberikan efek jangka panjang kepada perusahaan berupa saham serta insentif jangka pendek berupa kas. Adanya bonus scheme dalam perusahaan akan memberikan motivasi kepada manajer untuk manipulasi laba agar memperoleh laba yang maksimal. Hal ini karena besaran bonus tergantung dari jumlah profit yang didapat, tingginya laba yang didapatkan perusahaan maka akan mempengaruhi bonus yang didapatkan. **(Ridwan & Suryani, 2021)**

Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat dan

produktivitas dalam bekerja pun juga dapat meningkat. Kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Penghargaan tersebut dapat berupa penghargaan dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Dapat dipastikan bahwa setiap tahun yang terjadi adanya kenaikan pendapatan pegawai yang diberikan dalam bentuk gaji/upah. Gaji/upah yang diterima pegawai pada setiap golongan dan pangkat terendah telah jauh diatas upah minimum. Di samping gaji/upah, pemerintah juga memberikan tambahan pendapatan yang berupa jaminan kesehatan, bonus akhir tahun serta tunjangan peralihan. Apabila pegawai yang berprestasi maka akan mendapatkan tambahan insentif diluar gaji, namun besarnya biasanya disesuaikan dengan prestasi kerja yang dihasilkan. (Asniwati, 2022)

Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja (Soares & Riana, 2019). Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia berkerja. Sesungguhnya setiap pegawai berupaya untuk berkerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi secara finansial sepadan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap pegawainya, faktor penarik bagi calon pegawai dan faktor pndorong seseorang menjadi pegawai. Kompensasi mempunyai fungsi yang penting di dalam memperlancar jalannya organisasi atau perusahaan. Tujuan

pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (**Huzaemah, 2021**).

Menurut (**Nugrohoseno & Hasibuan, 2022**) motivasi kerja seorang pekerja atau anggota akan selalu mengalami pasang surut tinggi rendahnya dalam menghadapi berbagai tantangan dan pekerjaan, sehingga dari pasang surutnya motivasi kerja akan membuat kinerja karyawan dapat berpengaruh dan menimbulkan berbagai efek terhadap organisasi sehingga lebih terarah. Selanjutnya S, Masrunik, and Rizal (2020) motivasi kerja adalah penjumlahan atas intensitas, keinginan dan kesungguhan seseorang dalam memberikan usaha terbaiknya dalam mencapai apa yang telah dicita – citakan maupun keinginan yang harus diraih.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan di dorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (**Hafid, 2017; Wau, 2022; Laoli & Ndraha, 2022**). Dari hasil penelitian **Permatasari (2019)** menjelaskan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. **Ikhsan (2019)** mengemukakan bahwa bahwa faktor yang sangat berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. (**Baharuddin et al., 2022**)

(**Wahyu et al., n.d.**) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam merespon peristiwa krisis. dalam mengamati bahwa

'kepemimpinan krisis yang efektif memerlukan pengakuan ancaman yang muncul, memulai upaya untuk mengurangi mereka dan menangani konsekuensinya, dan, setelah periode krisis akut telah berlalu, membangun kembali rasa normal.

Menurut **(Sudiantini & Saputra, 2022)** Gaya Kepemimpinan ialah normal perilaku yang diterapkan oleh seseorang pada saat orang tersebut hendak mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau anak buahnya harus mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, agar bawahan atau anak buahnya dapat dipengaruhi. Dengan Gaya Kepemimpinan juga dapat menjadi penentu keberhasilan seorang pemimpin memotivasi bawahannya. **(Sudirno & Utama, 2017)** Pemimpin memberikan motivasi kepada para bawahannya agar mereka ikut memiliki perusahaan dan meningkatkan loyalitas pekerja. Selain mengatur perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk melayani bawahan, dan bawahan dituntut untuk aktif dalam berpartisipasi untuk pengambilan keputusan dengan menyampaikan informasi, saran dan pertimbangan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. **(Junaidi & Susanti, 2019)** menyatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keterampilan, pengalaman, karakter dan motivasi dari setiap orang kuat atau sekarang tidak lagi didasarkan sepenuhnya pada kebanggaan yang mereka dapatkan dan pengalaman kerja secara universal. **(Jamaludin, 2017)** Pemimpin perusahaan adalah pemasok esensial maksimum dalam mencapai kinerja keseluruhan pekerja yang diperluas dan profitabilitas perusahaan. **(Setiawan & Pratama, 2019)** Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain, bawahan atau kelompok,

kemampuan untuk mengarahkan perilaku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau pengetahuan unik dalam disiplin yang disukai melalui sarana organisasi, untuk menuai tujuan perusahaan atau organisasi. Seorang pemimpin sejati adalah seorang penentu kecepatan yang mampu membawa perusahaan atau perusahaannya menjadi sebuah perusahaan super dan mampu bersaing secara sehat untuk selalu menjadi yang terdepan bahkan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan personelnnya. Kepemimpinan bisa sangat berpengaruh dengan motivasi pekerja. **(Sakinah, 2019)**

Komitmen organisasional adalah sebuah komitmen seseorang terhadap organisasi tempat bekerja dengan tujuan menciptakan jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi dapat berjalan dengan lancar, karena tujuan karyawan bekerja adalah untuk menikmati pekerjaan yang telah dilakukan. Oleh karena itu pengelolaan organisasi yang baik akan memberikan para karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi dalam bekerja. Menurut Miller dan Cohen **(Setyanti, 2018)** menjelaskan komitmen organisasional adalah “keadaan para diri anggota yang selanjutnya mengidentifikasinya dengan ciri khas dan tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Untuk itu, komitmen organisasional adalah tingkatan kesediaan individu untuk mempertahankan keanggotaannya karena kesesuaian dan ketertarikan anggota dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.” Menurut Meyer dan Allen **(Badu & Djafri, 2017)** mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). **(Luthans, 2022)**

Menurut (Sagung & Dewi, 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan, karena semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan retensi karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Balai Kota Pariaman. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Kota Pariaman”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya kepemimpinan transformasional pada Kantor Balai Kota Pariaman.
2. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Kantor Balai Kota Pariaman masih belum bisa mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal.

3. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Kantor Balai Kota pariaman masih rendah.
4. Kurangnya loyalitas pegawai pada Kantor Balai Kota Pariaman.
5. Kurangnya hubungan antara pemimpin dengan bawahan Kantor Balai Kota Pariaman.
6. Kurangnya kepemimpinan yang belum mampu mengendalikan karyawan dapat menyebabkan kenaikan absensi saat bekerja pada Kantor Balai Kota Pariaman.
7. Tidak adanya kejelasan komitmen organisasi pada Kantor Balai Kota Pariaman.
8. Kedisiplinan yang dimiliki pegawai pada Kantor Balai Kota Pariaman masih rendah.
9. Kurangnya inovasi yang dimiliki pegawai pada Kantor Balai Kota Pariaman.
10. Kurangnya hubungan antara pimpinan dengan pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Balai Kota Pariaman.
11. Rendahnya loyalitas karyawan dapat merusak visi dan tujuan pada Kantor Balai Kota Pariaman.
12. Kurangnya motivasi kerja dapat menghambat loyalitas karyawan pada Kantor Balai Kota Pariaman.

13. Kepemimpinan yang belum mampu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Kantor Balai Kota Pariaman.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan pengaruh kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) sebagai variabel bebas, loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Balai Kota Pariaman.

1.4. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada kantor Balai Kota Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Balai kota Pariaman?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Balai Kota Pariaman?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Balai Kota Pariaman?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Balai Kota Pariaman?

6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Balai Kota Pariaman?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Balai Kota Pariaman.
8. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Balai Kota Pariaman?
9. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Balai Kota Pariaman?
10. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Balai Kota Pariaman?

1.5. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada kantor Balai Kota Pariaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Balai kota Pariaman.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Balai Kota Pariaman.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Balai Kota Pariaman.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Balai Kota Pariaman.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Balai Kota Pariaman.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Balai Kota Pariaman.
8. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Balai Kota Pariaman.
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Balai Kota Pariaman.
10. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Balai Kota Pariaman.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan

manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Balai Kota Pariaman.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Balai Kota Pariaman. Berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.