

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi akan mampu berkembang dengan baik apabila bisa mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan suatu kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta menggerakkan sumber daya manusia untuk mengikuti aturan yang melahirkan sikap yang disiplin kerja tinggi pada perusahaan. Dalam perkembangannya perusahaan diuntut untuk membangun rasa percaya diri, rasa kepuasan dan memotivasi sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga terciptanya loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Salah satu perusahaan tersebut yaitu PT. Daria Dharma Pratama yang merupakan perusahaan perkebunan sawit swasta nasional cabang Mukomuko.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja para karyawan. Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan

tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.

Heryani, (2016), menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Sikap loyal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Hal ini di pertegas oleh **Kurniawan, (2019)** bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, stress kerja dan lingkungan kerja.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah perusahaan menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku perusahaan. **Sedarmayanti, (2018)** menyampaikan ada tiga hal yang menjadi tuntutan bagi seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan , yakni kemampuan berpikir, mengerti kecenderungan perubahan lingkungan, peluang pasar dan

melakukan analisis (SWOT); merubah kepemimpinan, mengkomunikasikan visi organisasi yang dapat merubah komitmen, berperan sebagai “sponshor” dari inovasi yang dilakukan; dan mengelola hubungan, membina hubungan dan jaringan dengan pihak lain. Kemampuan seseorang dalam memimpin didukung oleh sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki.

Menurut **Handayani (2021)** pada penelitia yang berjudul “*The Effect of Leadership Style on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable*” mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik tidak akan menjamin keberhasilan sebuah kantor jika: karyawan tidak memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. **Hasanuddin, (2018)** dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuannya karena kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dan kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat memberi pengaruh terhadap tingginya sikap loyal karyawan. Motivasi yang diberikan perusahaan pun menjadi penunjang yang baik untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan disuatu perusahaan. **Sunarsi, (2018)** mengemukakan motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan menjadi dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan. Motivasi karyawan berarti memberikan dorongan pada karyawan sehingga mau bekerja dengan baik. Pemberian motivasi kepada tenaga kerja dapat meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja tersebut.

Tujuan motivasi yaitu dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan meningkatkan produktifitas, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja, mendapatkan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, partisipasi karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan alat-alat dan bahan baku **(Siagian, 2018)**

Dari gaya kepemimpinan dan motivasi suatu perusahaan yang memberikan kontribusi pada loyalitas kerja karyawan untuk itu pada penelitian awal, penulis melakukan riset dengan 10 karyawan yang terdaftar dari 58 karyawan pada bulan Januari 2022 untuk melihat sikap dan perilaku karyawan

pada PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Cabang Mukomuko berdasarkan data absensi yang dapat menggambarkan loyalitas kerja sebagai berikut :

Table 1.1 : Tabel Absensi Karyawan PT.DDP

No	Nama	JHK (Jumlah Hari Kerja)	Jam Kerja (Jam Masuk)	Terlambat	Pulang Cepat	Tidak Hadir
1	MAWARDI NOOR TM	26 Hari	7:00:00 AM	9	1	2
2	FERI CHANDRA	26 Hari	7:00:00 AM	5	1	4
3	MAULUDDIN	26 Hari	7:00:00 AM	6	0	4
4	AGUS SUTISNA	26 Hari	7:00:00 AM	14	0	2
5	IIM IMIATI	26 Hari	7:00:00 AM	19	1	0
6	DESI IDERA KUSUMAWATI	26 Hari	7:00:00 AM	11	0	1
7	IYAN HENDARJAH	26 Hari	7:00:00 AM	10	0	0
8	M. ALI TOHA	26 Hari	7:00:00 AM	0	2	0
9	E.SITI ROSIDAH	26 Hari	7:00:00 AM	12	0	2
10	NURSIYAH	26 Hari	7:00:00 AM	1	1	4
	Total			87	6	19

Sumber : Data Absensi Karyawan PT.DDP

Pada tabel 1.1 diatas dapat terlihat bahwa banyak nya karyawan yang masih sering datang telambat. Dampak dari keterlambat karyawan ini dapat menunjukkan sikap loyal karyawan dari sisi semangatnya dalam bekerja. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu

berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi. Tetapi ketidak loyalnya karyawan PT. DDP ternyata tidak hanya timbul karna faktor gaya kepemimpinan yang kurang baik, kurangnya motivasi dan reward yang diberikan, sehingga menyebabkan karyawan tidak puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Terlepas dari rasa puas yang diterima karyawan dapat menimbulkan rasa loyal terhadap pekerjaan yang dijalani. Adanya ketidakpuasan yang didapat karyawan pun dapat memicu rendahnya loyalitas kerja karyawan tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kerja yang bagi setiap karyawan sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada diri karyawan.

Kepuasan kerja menurut **Arianto, (2018)** adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang kepada pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Menurut **Mahyudi (2017)** apabila

seseorang berada pada tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, maka tingkat komitmennya untuk loyal pada perusahaan juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila seseorang yang berkomitmen rendah pada perusahaan akan terlihat menarik diri dari perusahaan yang pada akhirnya akan mengarah pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja menurut **Anam, (2017)** merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut **Kurniawan, (2019)** kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Penelitian ini mengacu pada penelitian **Halimatunnisa, (2020)** yang berjudul pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap loyalitas. Dan pada penelitian **Lady Nadia at al., (2018)** yang berjudul *“The Impact of Job Satisfaction on Employees’ Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana”* pun menyimpulkan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Pendapat berbeda pada penelitian **Rustikarini, (2021)** menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan antara kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian **LEDE, (2020)** menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh parsial secara signifikan motivasi pimpinan terhadap loyalitas karyawan. Dalam penelitian **Omar, (2010)** yang berjudul "*Employee Motivation and its Impact on Employee Loyalty*" menunjukkan hasil Adanya dampak positif motivasi karyawan pada loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Dan penelitian **Halimatunnisa, (2020)** terdapat pengaruh positif motivasi terhadap loyalitas.

Dalam penelitian **nur laily fitiah, (2017)** mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian **Rialdiansyah Rahardhika Latif,(2018)** mendapatkan hasil bahwa Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian **Abbas, (2017)** yang berjudul "*The Effect of Organizational Culture and Leadership Style towards Employee Engagement and Their Impact towards* " menyatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap karyawan

engagement dan menjaga employee engagement sebagai faktor mediasi terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Daria Dharma Pratama (DDP) Cabang Mukomuko”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Rendahnya motivasi kerja mengakibatkan masih banyak PT.DDP cabang mukomuko yang datang terlambat.
2. Motivasi kerja yang diberikan PT.DDP cabang mukomuko kurang sehingga menyebabkan turunnya loyalitas karyawan.

3. Kurangnya kepuasan kerja karyawan menyebabkan turunnya loyalitas karyawan pada PT.DDP cabang mukomuko.
4. Pemberian motivasi pada karyawan menjadi salah satu faktor penyebab turunnya kepuasan kerja pada karyawan PT.DDP cabang mukomuko.
5. Kurangnya penghargaan atau reward bagi kinerja karyawan yang baik menyebabkan turunnya keinginan karyawan untuk bekerja lebih giat.
6. Gaya kepemimpinan yang kurang baik menyebabkan banyak tekanan kerja bagi karyawan PT.DDP cabang mukomuko.
7. Kepribadian pimpinan yang buruk menyebabkan turunnya kepuasan dalam bekerja.
8. Gaya kepemimpinan yang buruk menyebabkan turunnya tingkat loyalitas karyawan pada PT.DDP cabang mukomuko.

1. 3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah, maka perlu pembatasan dengan lingkup sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengukur pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan loyalitas sebagai dependen.
2. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT.DDP cabang Mukomuko.
3. Proses penelitian ini dilakukan dan diharapkan selesai dalam pengerjaan dalam waktu 4 bulan.

1.4 Perumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.DDP cabang Mukomuko?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.DDP cabang Mukomuko?
3. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT.DDP cabang Mukomuko?
4. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT.DDP cabang Mukomuko?
5. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT.DDP cabang Mukomuko?

6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.DDP cabang Mukomuko.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.DDP cabang Mukomuko.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan PT.DDP cabang Mukomuko.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT.DDP cabang Mukomuko.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT.DDP cabang Mukomuko.

6. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT.DDP cabang Mukomuko.

7. Untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik pengaruh tidak langsung motivasi terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT.DDP cabang Mukomuko.

1.6 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dimanfaatkan oleh PT.DDP cabang Mukomuko, sebagai bahan evaluasi atas gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan