

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi, yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Usaha perakitan atau *assembling* dan juga reparasi adalah bagian dari industri (Wignjosoebroto, 2003). Salah satu perusahaan yang bergerak dalam sektor industri jasa yaitu PT. MEGA DAYA, yang merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang telah menjadi pelopor dalam perbaikan dan pengadaan energi kinetik rotasi. Dalam proses pengerjaannya menghasilkan daya magnet, listrik, gerakan, dan sebaliknya. Perusahaan ini juga menyediakan jasa pemurnian listrik, mekanik dan rotasi ke industri manufaktur, kimia, pertambangan, dan semen, serta pada operator pembangkit listrik lokal. Dalam masa operasinya yang telah berjalan selama 38 tahun, PT. Mega Daya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten di era persaingan industri ini merupakan salah satu hal yang harus dipertahankan oleh perusahaan. Hal tersebut sangat penting untuk efektivitas organisasi, karena SDM memainkan efek besar dalam keunggulan kompetitif perusahaan. Diantara keunggulan sumber daya manusia yang dapat dijadikan keunggulan daya saing yaitu melalui tim karyawan yang berkomitmen. Komitmen Organisasi adalah orientasi individu

terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Komitmen mencerminkan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat seseorang bekerja dan merupakan salah satu sikap kerja. Bila seseorang menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. (Robbins, 2001). Karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka, cenderung bekerja lebih baik daripada karyawan yang kurang berkomitmen saat mereka mengerahkan lebih banyak upaya atas nama organisasi menuju keberhasilannya dan berusaha untuk mencapai tujuan dan misinya (Jafri & Lhamo, 2013).

Komitmen individu terhadap organisasi merupakan bagian yang penting dalam kegiatan organisasi itu sendiri. Tanpa adanya komitmen yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal. Jadi, komitmen organisasi didefinisikan sebagai orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu berkehendak sendiri dan bersedia memberikan sesuatu demi merealisasikan dukungannya bagi organisasi agar tercapainya visi dan misi dalam organisasi tersebut. Selain hal tersebut, bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi finansial juga memiliki peranan penting bagi individu yang bekerja pada sebuah perusahaan, karena kompensasi finansial menggambarkan upaya organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2006). Pemberian kompensasi dalam

suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2006). Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dan dapat diterima oleh karyawan di dalam suatu organisasi. Kompensasi yang diberikan harus bisa memuaskan karyawan, memberi motivasi kerja bagi karyawan, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan organisasi maupun karyawan sebagai anggota didalam organisasi tersebut (Lewa & Subowo, 2005).

Sebuah organisasi membutuhkan sosok pemimpin untuk mempengaruhi aktivitas para anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan faktor untuk menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Rivai, 2013). Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap para pengikutnya. Pola perilaku pemimpin dapat berubah-ubah sesuai gaya mereka masing-masing tergantung pada kuantitas dan mutu para bawahannya (Hasibuan, 2016). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2006). Dalam konteks perusahaan, Handoko (2001) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi agar karyawan bisa loyal terhadap pimpinannya maupun perusahaan.

Untuk mencapai tujuan diatas, departemen SDM membantu para pemimpin perusahaan dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan kinerja karyawan yang berkualitas. Loyalitas karyawan merupakan sikap umum seorang individu sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki loyalitas kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2013). Dimana kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

PT. MEGA DAYA merupakan perusahaan yang memiliki banyak karyawan loyal, dan merupakan perusahaan yang sangat memperhatikan karyawannya tidak hanya karyawan yang masih bekerja namun juga karyawan yang sudah pensiun atau karyawan yang pernah di putuskan hak kerjanya. Dimana perusahaan ini tak jarang untuk mempekerjakan kembali karyawan-karyawan tersebut, karena terkadang membutuhkan tenaga lebih untuk mengerjakan suatu proyek yang dimana hanya mereka lah yang dapat memperbaiki mesin-mesin tersebut. Sebagaimana yang telah dijelaskan di paragraf pertama bahwa PT. MEGA DAYA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam bidang tersebut. Menurut Bapak Fritz selaku manajer SDM

mengatakan bahwa perusahaan manufaktur seperti PT. MEGA DAYA pasti mempunyai karyawan yang loyal hingga bekerja sampai bertahun-tahun karena perusahaan manufaktur seperti ini tidak bisa sembarangan merekrut karyawan, dikarenakan pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan berat dengan klien-klien dari perusahaan besar dan ternama, tentu harus menjaga kualitas pekerjaannya dengan cara mempertahankan karyawan-karyawan yang sudah ahli dibidang reparasi mesin dan segala sesuatu yang berhubungan dengan listrik, oleh karena itu di perusahaan ini lebih dominan pekerja yang telah bekerja lebih dari 5 tahun, perusahaan telah dirasa cukup dalam memberi kompensasi kepada karyawannya, karena PT. MEGA DAYA termasuk perusahaan yang berani memberi kompensasi diatas perusahaan lainnya yang setara di bidang serupa.

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian modifikasi dari penelitian Iqbal et al., (2015) yang berjudul ***“EMPLOYEE LOYALTY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PAKISTANI ORGANIZATIONS”***. Pada Penelitian tersebut kompensasi finansial, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, namun gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Serta dari penelitian Siti (2018) yang berjudul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village”*** yang dimana variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dengan hasil dari dua penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, terhadap loyalitas karyawan

dengan objek yang berbeda, dimana data yang digunakan diperoleh dari perusahaan PT. MEGA DAYA - Jakarta Timur. Apakah hasil tersebut juga berlaku di perusahaan manufaktur yang ada di Indonesia atau tidak. Penelitian ini memiliki tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Yaitu Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti mengangkat judul **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI FINANSIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. MEGA DAYA – JAKARTA TIMUR.**

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Metode penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, pengambilan data dilakukan melalui kuisisioner. Penelitian ini memiliki ruang lingkup sebagai berikut :

- 1) Objek penelitian yang akan dibahas peneliti adalah karyawan yang bekerja pada PT. MEGA DAYA – Jakarta Timur. Peneliti akan melakukan penelitian kepada karyawan pada bagian *engineering and assembling*. Karena banyak karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan mau bekerja dalam jangka waktu yang lama. Bahkan karyawan yang telah pensiun mau kembali bekerja di perusahaan ini untuk beberapa pekerjaan.
- 2) Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan.

### 1.3 Identifikasi Masalah

Penelitian sebelumnya yang terkait dengan loyalitas karyawan tersebar luas dalam literatur, studi ini menjelaskan hubungan antara Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan hasil studi yang tidak berpengaruh antara variabel *Leadership Style* (Gaya Kepemimpinan) terhadap *Employee Loyalty* (Loyalitas Karyawan). Atas dasar tersebut penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari variabel yang sama di objek yang berbeda.

### 1.4 Perumusan Masalah

Melihat uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam PT. MEGA DAYA – Jakarta Timur, antara lain :

- 1) Apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan?
- 2) Apakah Kompensasi Finansial memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan?
- 3) Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan?

### 1.5 Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini, penulis bertujuan mencapai hasil yang diinginkan. Maka penulis memberikan batasan masalah pada penelitian ini yang hanya membahas tentang pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian ini ditunjukkan

kepada karyawan bagian *Engineering and Assembling* dari PT. MEGA DAYA – Jakarta Timur.

## 1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan dari penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dalam PT. MEGA DAYA – Jakarta Timur ialah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.
- 2) Untuk mengetahui apakah Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.
- 3) Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

## 1.7 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat bermanfaat dan berguna bagi akademisi, peneliti, dan perusahaan:

### A. Bagi Akademisi

1. Sebagai bahan wacana untuk menambah pengetahuan, pengertian, pemahaman, hubungan antara pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan
2. Memberikan gambaran seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan.



## B. Bagi Peneliti

1. Menambah ilmu pengetahuan dalam sumber daya manusia terutama di bidang Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan serta meningkatkan kemampuan dalam penulisan karya ilmiah.
2. Dengan melakukan penelitiannya ini penulis berharap dapat menambah ilmu dan wawasan, baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di perkuliahan dengan kenyataan yang ada.

## C. Bagi Perusahaan

1. Mengetahui pengaruh variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Penelitian ini dapat membantu pihak PT. MEGA DAYA – Jakarta Timur untuk meningkatkan Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan gambaran dan membantu bagian manajemen sumber daya manusia di perusahaan dalam memahami dan mengetahui tingkat kinerja karyawannya.

## 1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika dari penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. MEGA DAYA – Jakarta Timur adalah sebagai berikut :

## 1. BAB I

Bab ini akan membahas pendahuluan yang berisikan mengenai latar belakang penelitian, ruang lingkup penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## 2. BAB II

Kajian pustaka dan kerangka teoritis mengenai variabel-variabel yang dibahas pada penelitian ini Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. MEGA DAYA – Jakarta Timur.

## 3. BAB III

Bab ini berisikan mengenai metodologi penelitian, subjek dan lokasi penelitian yang akan digunakan oleh peneliti, serta definisi operasional, instrumen penelitian, pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, analisis dan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

## 4. BAB IV

Pada bab ini akan membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang berisi seperti temuan-temuan hasil penelitian yang membahas mengenai pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. MEGA DAYA – Jakarta Timur berupa hasil olah data statistik. Teknik penelitian menggunakan teknik kuisioner yang disebarkan secara langsung kepada responden dengan metode Statistical Product and Service Solutions (SPSS).

## 5. BAB V

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran berdasarkan hasil dari Analisa yang dilakukan pada bab sebelumnya serta pembahasan tentang keterbatasan penelitian sehingga bias menjadi saran bagi penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawannya.

