BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) termasuk dalam bagian manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada sumber daya manusianya. Tingginya profesionalitas dalam organisasi akan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari organisasi, jadi semakin tinggi peran aktif sumber daya manusia dalam mencapai tujuan akan semakin tinggi pula perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri (Sofyandi, 2008). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan itu sendiri, manajer dan tenaga kerja ahli lainnya yang akan berdampak pada aktivitas organisasi maupun organisasi itu sendiri demi mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Divisi atau unit yang mengurusi MSDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau biasa disebut dalam bahasa Inggris yaitu *Human Resource Department* atau HRD (Sinambela, 2016). Tugas MSDM adalah sebuah prosedur yang berkesinambungan dengan tujuan untuk memastikan suatu organisasi memiliki orang-orang yang sesuai dengan posisi dan jabatan yang tepat guna memaksimalkan sumber daya manusia dalam bidang pekerjaannya untuk memperoleh hasil produktivitas yang tinggi, serta tenaga kerja mendapatkan kepuasan dalam bekerja di organisasi tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja..., Andra Lazuardi, Ma.-IBS, 2021

Peningkatan atau penurunan produktivitas suatu organisasi atau perusahaan berhubungan erat dengan kepuasan para karyawannya yang dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan itu sendiri, karena manusia dibutuhkan dalam berbagai macam sektor bidang pekerjaan untuk mewujudkan visi dan menjalankan misi suatu organisasi maupun perusahaan yang dikelola dan diurus langsung dengan manusia berdasarkan intelektual, keahlian dan keterampilan yang dimiliki manusia itu sendiri pada suatu pekerjaan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa MSDM memiliki peran penting dalam melihat dan menentukan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan intelektual, keahlian dan keterampilan manusia pada bidang pekerjaan agar visi dari perusahaan terwujud melalui misi yang akan dijalankan dan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan suatu organisasi maupun perusahaan, serta terciptanya keharmonisan bekerja dalam bidang pekerjaan yang beriringan dengan meningkatnya loyalitas karyawan di perusahaan tersebut.

Tercapainya tujuan dari suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan berusaha memberikan hal terbaik untuk meningkatkan loyalitas karyawan seperti memberikan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan yang tinggi, dan pelatihan yang layak dengan harapan dapat meningkatkan loyalitas karyawan yang akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan oleh karyawan melalui pekerjaannya. Oleh karena itu, memberikan

kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan merupakan tugas penting bagi manajemen yang paling serius karena keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya atau dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk memenangkan persaingan yang terjadi di era globalisasi.

Koperasi menurut Undang-undang No 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 1 adalah badan usaha yang memiliki beberapa anggota dengan melandaskan kegiatan koperasi sesuai dengan prinsip koperasi sekaligus sebagai Gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi XYZ bergerak dalam bidang keuangan yang memberikan fasilitas simpanan, pinjaman dan pembiayan sesuai dengan syariat islam. Tingkat loyalitas dalam koperasi XYZ menarik perhatian penulis untuk diadakannya studi lebih lanjut. Fenomena yang terjadinya dalam koperasi XYZ adalah banyak karyawan koperasi XYZ yang memiliki pengalaman dan kemampuan yang berkompenten untuk bekerja diperusahan yang lebih besar tetapi tetap memilih bekerja di koperasi XYZ untuk waktu yang lama. Tingkat *turn over* karyawan pada koperasi ini termasuk dalam kategori rendah yaitu dibawah 5% yang mengindikasikan karyawan koperasi XYZ memiliki tingkat loyalitas yang baik pada perusahaan. Pernyataan ini berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Capital* Koperasi XYZ. Fenomena ini mendorong penulis untuk melakukan studi lebih lanjut terkait tingkat loyalitas pada karyawan koperasi XYZ.

Loyalitas karyawan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk membawa kemajuan bagi perusahaan, karena merupakan kesiapan mental bagi karyawan yang ditunjukan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik maupun kurang baik (Ardana, 2012:136). Komitmen karyawan didalam perusahaan merupakan cerminan dari loyalitas karyawan itu sendiri, komitmen dalam bekerja dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari perusahaan maupun dari individu sendiri (Suhendi, 2010:260). Loyalitas karyawan penting bagi perusahaan karena jika karyawan sudah loyal terhadap perusahaan, maka operasional perusahaan akan lebih stabil. Hal ini juga didukung oleh Hasibuan (2009:95) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari isu atau opini yang kurang baik dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Jika sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi, maka akan tinggi pula produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri dan perusahaan akan mampu berjuang dalam meningkatkan operasional perusahaan ke arah yang lebih baik. Loyalitas dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja berdasarkan penelitian (Dhir, Dutta, & Ghosh, 2019), Larastrini & Adnyani, (2019), dan Elfani (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi dalam pengaruh variabel independent terhadap pengaruh dependenya. Penelitian yang dilakukan oleh Husni, Musnadi, & Faisal (2018), Kasmawati (2018), dan Rohimah (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu

menjadi variabel mediasi untuk lingkungan kerja terhadap loyalitas. Kepuasan kerja juga mampu menjadi variabel mediasi untuk gaya kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ding, Lu, Song, & Lu (2012) Ding et al (2012), Siagian & Khair (2018), dan Elfani (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi untuk gaya kepemimpinan terhadap loyalitas. Altruistik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan penelitian Mete (2019) dan Asif, Munir, Muneer, & Naeem (2013). Kepuasan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel mediasi juga untuk altruistic. Jika lingkungan kerja dengan fasilitas yang layak, gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik, sikap altruistik yang tinggi, dan kepuasan kerja yang baik, maka loyalitas karyawan akan semakin kuat yang dibuktikan dengan kedisiplinan karyawan yang tinggi, merasa nyaman ditempat kerja, bertahan dalam kondisi baik maupun buruk, patuh kepada peraturan, dan berkontribusi dalam membangun perusahaan tersebut.

Faktor pertama adalah kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja adalah perasaan positif dari seorang individu untuk menilai suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2016). Hal tersebut dipertegas oleh Hasibuan (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sisi emosional karyawan yang mencintai bidang pekerjaannya yang dicerminkan melalui moral yang baik, prestasi kerja yang bagus, dan ketaatan dalam menjalani peraturan perusahaan. Kepuasan kerja dapat digambarkan melalui respon karyawan yang ditampilkan dengan perilaku positif maupun negatif yang disesuaikan antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa

yang diterima karyawan dari perusahaan (Priyandi et al, 2020). Penelitian Basalamah (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menunjang seorang karyawan dalam bekerja yang selaras dengan bidang pekerjaan yang dijalani. Pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendorong karyawan untuk menetap diperusahaan karena merasa terpenuhi kebutuhan karyawan untuk menjalani bidang pekerjaan di tempat kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Dhir et al., 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas, hal ini juga selaras dengan penelitian (Jahanbazi Goujani, Shahin, Nasr Isfahani, & Safari, 2019), Larastrini & Adnyani, (2019), dan Basalamah (2012).

Faktor kedua adalah lingkungan kerja sebagai variabel independen. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat karyawan bekerja yang akan menunjang kinerja karyawan seperti suasana di tempat kerja, pencahayaan, keamanan dalam bekerja, kebersihan di tempat kerja, suhu ditempat kerja, keadilan yang terjadi ditempat kerja dan lain-lain. Secara umum lingkungan kerja terbagi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Anas, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Husni et al., (2018), Kasmawati (2018) dan Rohimah (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi untuk lingkungan kerja terhadap loyalitas. Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan ditempat kerja, maka

kepuasan karyawan akan meningkat, sehingga dapat meningkat pula loyalitas karyawan kepada perusahaan tersebut.

Faktor ketiga adalah gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi perasaan, sikap, pikiran dan perilaku yang dipimpin atau bawahan. Baik atau buruknya seorang pemimpin dalam memimpin dapat dinilai oleh bawahan itu sendiri yang dimana pimpinan tersebut mampu atau tidak untuk membina dan mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya (Nawawi, 2006). Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan relevan akan memengaruhi kepuasan karyawan yang akan berdampak pada loyalitas karyawan ditempat kerja. Seorang pemimpin disarankan untuk mengkaji dan mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawan ditempat kerja. Pada penelitian ini, penulis akan berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada kegiatan pemberdayaan seperti memiliki nilai-nilai yang positif secara fundamental dengan tekanan emosional yang lebih rendah. Gaya kepemimpinan transformasional cenderung mengutamakan kebutuhan intrinsik dan berusaha melampaui tujuan jangka pendek yang telah disepakati. Hal ini guna memotivasi para pekerja atau bawahan untuk meningkatkan tingkat produksi yang dimana akan berdampak pada kelangsungan hidup para pekerja atau bawahan itu (Wellyanto & Halim, 2017). Penelitian Ding et al., (2012), Siagian & Khair, 2018) dan Elfani, (2019) menyatakan

bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi untuk gaya kepemimpinan terhadap loyalitas. Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sikap dan perilaku yang diterapkan oleh pemimpin untuk memengaruhi dan menginspirasi serta membangun mental karyawan agar sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Jadi, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan, karyawan akan merasa puas karena sikap kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja, dan semakin tinggi pula tingkat loyalitas dalam perusahaan tersebut.

Faktor keempat adalah altruistik sebagai variabel independen. Altruistik adalah perilaku seseorang yang koperatif dalam memberikan pertolongan untuk meningkatkan kesejahteraan atau memberikan keutungan kepada orang lain dengan menolong ataupun berkorban (Egilmez, 2017). Karyawan yang memiliki perilaku altruistik ditandai dengan dorongan sikap dari karyawan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan perusahaan tanpa mengharapkan imbalan apapun yang semata-mata ingin berkonstribusi di dalam perusahaan tersebut. Altruistik merupakan perasaan sentimental yang dapat mendorong sikap karyawan dan mampu meningkatkan komitmen karyawan yang berpengaruh pada tingginya keinginan karyawan untuk menetap di dalam perusahaan. Di era Milenial saat ini banyak penawaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, namun sikap altruistik membuat karyawan mengabaikan penawaran tersebut karena dorongan hati yang sentimental dan memilih untuk menetap di suatu perusahan. Penelitian serupa juga

dilakukan oleh Hapsari (2011) menyebutkan bahwa altruistik mencakup 3 ciri, yaitu perilaku memberi, empati dan sukarela. Loyalitas dipengaruhi oleh komitmen karyawan, sehingga perilaku altruistik pada karyawan dapat meningkatkan keinginan untuk menetap dan bertahan di dalam perusahaan. Altruistik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan penelitian Mete (2019) dan Asif et al, (2013). Kepuasan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel mediasi juga untuk altruistic. Jadi, semakin tinggi sisi altruistic karyawan dalam perusahaan, akan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Penelitian ini didasari dari penelitian-penelitian terdahulu dimana penulis menggunakan variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan altruistik sebagai variabel independen, serta loyalitas sebagai variabel dependen. Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitan-penelitian terdahulu yang membuktikan adanya pengaruh yang ditimbulkan variabel-variabel independent yang digunakan pada penelitian ini dengan loyalitas. Penelitian ini menggunakan 1 variabel dependen dan 3 variabel independen dengan uraian yang terbagi sebagai berikut:

I. Variabel Dependen:
    a) Loyalitas.

II. Variabel Mediasi:

Pengaruh Lingkungan Kerja..., Andra Lazuardi, Ma.-IBS, 2021

a) Kepuasan Kerja.

III. Variabel Independen:

a) Lingkungan kerja;

b) Gaya kepemimpinan transformasional;

c) Altruistik.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka masalah yang dirumuskan yaitu sebagai berikut :

1.3.1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah XYZ?

1.3.2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah XYZ melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

1.3.3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah XYZ?

Pengaruh Lingkungan Kerja..., Andra Lazuardi, Ma.-IBS, 2021

1.3.4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah XYZ melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

1.3.5. Apakah altruistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah XYZ?

1.3.6. Apakah altruistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah XYZ melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

1.3.7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah XYZ?

1.4 Pembatasan Masalah

Dalam proses penyusunan penelitian ini, penulis ingin memberikan beberapa batasan masalah terkait penelitian ini sebagai berikut :

1.4.1. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja, gaya kepemmpinan dan altruistik terhadap loyalitas karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan

Pengaruh Lingkungan Kerja..., Andra Lazuardi, Ma.-IBS, 2021

Pembiayaan Syariah XYZ dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

1.4.2. Variabel independen yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan altruistik, serta loyalitas karyawan sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

1.4.3. Penelitian hanya dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah XYZ tanpa melihat perbandingan pada koperasi lainnya.

1.4.4. Periode penelitian dilakukan pada bulan Januari-Juni 2021.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan tolak ukur pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1.5.1 Mengetahui dan menganalisis keterkaitan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

1.5.2 Mengetahui dan menganalisis keterkaitan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.5.3 Mengetahui dan menganalisis keterkaitan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja..., Andra Lazuardi, Ma.-IBS, 2021

1.5.4 Mengetahui dan menganalisis keterkaitan gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.5.5 Mengetahui dan menganalisis keterkaitan altruistic dengan kepuasan kerja karyawan.

1.5.6 Mengetahui dan menganalisis keterkaitan altruistic terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.5.7 Mengetahui dan menganalisis keterkaitan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan berdaya guna sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi keilmuan selama 3,5 tahun dari pendidikan STIE Indonesia Banking School terhadap mata kuliah yang telah dipelajari dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam membantu penelitian selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Praktis untuk Penulis

Pengaruh Lingkungan Kerja..., Andra Lazuardi, Ma.-IBS, 2021

Dapat memberikan informasi dan pengetahuan penulis terkait lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan altruistik terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

b. Manfaat Praktis untuk Pihak yang Diteliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan keputusan yang terkait pada lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan altruistik terhadap loyalitas karyawan dengan memperhitungkan kepuasan kerja karyawan agar terciptanya keharmonisan antara karyawan dengan perusahaan atau organisasi, sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud secara maksimal.

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah penelitian, ruang lingkup masalah, rumusan masalah penelitian,

Pengaruh Lingkungan Kerja..., Andra Lazuardi, Ma.-IBS, 2021

pembatasan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan dan menjelaskan teori secara keseluruhan untuk membantu penelitian, mulai dari tinjauan pustaka, hasil penelitian terdahulu dan penelitian terdahulu yang mendukung proses dalam merumuskan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang operasionalisasi penelitian dari penjelasan sampel dan populasi penelitian terkait variable sampai metode analisis data yang sudah didapat.

BAB IV : HASIL

Bab 4 ini berisi hasil dari pengujian hipotesis yang dikembangkan kemudian dilanjutkan dengan pembahasan analisis data yang terkait pada teori yang sudah ditetapkan.

BAB V : PENUTUP

Pengaruh Lingkungan Kerja..., Andra Lazuardi, Ma.-IBS, 2021

Bab 5 ini adalah bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan, keterbatasan dan saran dari hasil penelitian maupun pengujian yang diperoleh pada bab sebelumnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja..., Andra Lazuardi, Ma.-IBS, 2021