

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi menjadikan persaingan antar perusahaan dalam dunia bisnis semakin ketat, karena munculnya perusahaan-perusahaan dengan produk yang sama. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, diperlukan peran dari sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi, produktif dan bekerja secara efektif. Karena manusia merupakan faktor dari penggerak alat produksi, dalam hal ini peran manajemen personalia harus mampu merekrut SDM dan menempatkan pada kualifikasinya, pengelolaan yang profesional oleh manajemen sangat diperlukan mengingat para konsumen menuntut produk dengan kualitas yang tinggi. Pemberian motivasi dalam tim kerja memang perlu diperhatikan, salah satunya adalah di PT. Colombo Kudus sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang garmen, pemberian motivasi akan mendorong adanya loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan atau kesetiaan sering kali menjadi pertanyaan serius dalam sebuah perusahaan. Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul dari kesadaran sendiri. Permasalahan mengenai loyalitas pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas

pegawai tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang efektif bagi perusahaan. Loyalitas 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.

Kepemimpinan seorang pimpinan merupakan salah satu pendorong minat pegawai dalam setiap kali menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Menurut Mangkunegara (2009) kepemimpinan adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang / sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Apabila pimpinan perusahaan bersikap adil dan bijaksana terhadap para pegawai serta dalam memberikan kontrol kedisiplinan, maka bawahan akan merasa hormat kepada pimpinan dan loyal dengan perusahaan.

Selain kepemimpinan lingkungan kerja juga dapat mendorong seorang karyawan merasakan loyalitas kepada perusahaan. Lingkungan kerja berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Lingkungan kerja dipandang sebagai faktor yang

dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial karyawan. Karyawan akan memiliki motivasi ekstrinsik dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dengan loyalitas afektif yang tinggi. Lingkungan kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

PT. Colombo Kudus sebagai perusahaan di industri garmen selalu berusaha memproduksi produk yang berkualitas tinggi. Walaupun permintaan pasar meningkat maka karyawan bersedia bekerja lembur. Sedangkan ketika permintaan pasar menurun, karyawan bersedia bekerja paruh hari atau dirumahkan dan siap bekerja kembali ketika dibutuhkan saat permintaan pasar meningkat. Dengan pemberian motivasi dan terjaganya lingkungan kerja dan kepemimpinan yang demokratis, karyawan diharapkan mampu mempunyai loyalitas tinggi dalam produksi untuk memenuhi permintaan.

Tabel 1. 1.
Tingkat Absensi Karyawan PT. Colombo Kudus Tahun 2018

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan tidak masuk	Perkembangan (%)
1.	Januari	1136	146	-
2.	Februari	1138	138	-5,48
3.	Maret	1145	152	10,14
4.	April	1146	144	-5,26
5.	Mei	1146	145	0,69
6.	Juni	1152	140	-3,45
7.	Juli	1154	152	8,57
8.	Agustus	1160	158	3,95
9.	September	1166	152	-3,80
10.	Oktober	1172	148	-2,63
11.	November	1178	152	2,70
12.	Desember	1186	168	10,53
Rata-rata				1,45

Sumber : PT. Colombo Kudus, 2019

Tabel 1. 2.
Target & Realisasi Hasil Produksi PT. Colombo Kudus Tahun 2018

No.	Bulan	Target	Realisasi	Selisih Target & Realisasi	Keterangan
1.	Januari	130.000	132.000	2.000	Tercapai
2.	Februari	135.000	127.000	-8.000	Tidak Tercapai
3.	Maret	140.000	141.000	1.000	Tercapai
4.	April	140.000	135.000	-5.000	Tidak Tercapai
5.	Mei	147.000	143.000	-4.000	Tidak Tercapai
6.	Juni	152.000	153.000	1.000	Tercapai
7.	Juli	155.000	160.000	5.000	Tercapai
8.	Agustus	150.000	151.000	1.000	Tercapai
9.	September	148.000	144.000	-4.000	Tidak Tercapai
10.	Oktober	150.000	140.000	-10.000	Tidak Tercapai
11.	November	150.000	154.000	4.000	Tercapai
12.	Desember	155.000	165.000	10.000	Tercapai

Sumber : PT. Colombo Kudus, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan presentase setiap bulannya di tahun 2018. Sama halnya pada table 1.2, tingkat target dan realisasi juga mengalami kenaikan dan penurunan tingkat produksi tiap bulannya pada tahun 2018. Dari data kedua tabel tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Colombo Kudus masih menunjukkan tingkat loyalitas yang cukup baik terhadap perusahaan. Hasil penelitian Amanah (2015), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sedangkan menurut Rahmadani dan Raharjo (2017), lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Atas dasar fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai loyalitas karyawan melalui pemberian motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Colombo Kudus.

1.2. Rumusan Masalah

PT. Colombo Kudus sebagai perusahaan di industri garmen selalu berusaha memproduksi produk berkualitas tinggi untuk memenuhi permintaan konsumen. Dengan pemberian motivasi dan terjaganya lingkungan kerja dan kepemimpinan yang demokratis, karyawan diharapkan mampu mempunyai loyalitas tinggi dalam produksi untuk memenuhi permintaan. Namun, didalam prakteknya masih terdapat kendala pada jumlah produksi yang semakin menurun dan tingkat absensi yang meningkat. Hasil penelitian yang berbeda Amanah (2015), Rahmadani dan Raharjo (2017), tentang pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah **“BAGAIMANA MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN YANG BERBASIS KEPEMIMPINAN DEMOKRATIK, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK DI PT. COLOMBO KUDUS”**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi ekstrinsik karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratik terhadap motivasi ekstrinsik karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap loyalitas karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan ?

5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan ?
6. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas SDM melalui motivasi ekstrinsik ?
7. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas SDM melalui motivasi ekstrinsik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan, baik tujuan yang bersifat khusus maupun tujuan yang bersifat umum. Berkaitan dengan penelitian yang mengambil pokok masalah faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang ada untuk mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara model pengembangan loyalitas sumber daya manusia melalui motivasi ekstrinsik yang berbasis gaya kepemimpinan demokratis serta lingkungan kerja.

Konsep gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh dalam pembentukan motivasi ekstrinsik pada setiap karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Mengembangkan dan menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada PT. Colombo Kudus dalam melakukan kebijakan, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan demokratik terhadap loyalitas karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Memberikan masukan secara teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diaplikasikan dalam system organisasi kependidikan.