

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan saat ini menghadapi beragam tantangan dalam memasuki era globalisasi. Era ini pun akhirnya menimbulkan sebuah kompetisi yang berat di antara perusahaan. Hal ini secara tidak langsung akan mendorong perusahaan untuk tetap mempertahankan diri di tengah persaingan tersebut.

Perusahaan dituntut untuk memahami perilaku konsumen pada pasar sasarnya dengan menawarkan produknya yang berkualitas disertai dengan promosi-promosi yang baik agar dapat memberikan minat bagi konsumen. Apabila hal tersebut dapat dilakukan, perusahaan memungkinkan mendapat keuntungan yang lebih jika dibandingkan dengan pesaing (Asshidieqi, 2012).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Manajemen SDM adalah aktivitas yang penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu mengatur SDM untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan bergairah dalam bekerja. Hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar perusahaan. Perusahaan tidak hanya memandang karyawan hanya sebagai modal atau biaya, tetapi karyawan dianggap sebagai

salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif perusahaan.

Perusahaan berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yakni *output* yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan insentif yang memadai. Menurut Simamora (2006:445) insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Manzoor (2011) mengatakan bahwa semakin para karyawan diberi motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya, semakin tinggi tingkat kinerja dan kesuksesan suatu organisasi. Insentif merupakan sarana memotivasi yang sangat penting untuk mendorong karyawan agar didalam diri karyawan timbul semangat yang besar dan meningkatkan kinerjanya. Pemberian insentif dapat meyakinkan karyawan bahwa perusahaan tempatnya bekerja dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya menyampaikan bahwa kondisi saat ini perusahaan belum menemukan gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional ini dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Adapun perusahaan ingin mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti permasalahan ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya”** dengan menggunakan angket yang akan disebarakan sebagai sumber data penelitian.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diambil penulis sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya ?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya ?
5. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya.
2. Mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya.

3. Mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya.
4. Mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya.
5. Mengetahui Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah :

1. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan.

2. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya pimpinan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Simpatik Media Pratama Surabaya.