

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ini telah memaksa perusahaan – perusahaan untuk bersaing antara satu dengan lainnya, sehingga bagi perusahaan yang tidak mampu bersaing maka akan tersingkir. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu meningkatkan sumber daya yang dimilikinya antara lain kinerja. Dengan kinerja yang semakin baik maka diharapkan perusahaan akan mampu bertahan dalam persaingan di era globalisasi. Peran serta seorang pemimpin juga mampu mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan, sehingga pemimpin harus mampu menggerakkan karyawannya agar meningkatkan kinerjanya. Pemimpin juga harus mampu menciptakan loyalitas karyawan sehingga semua program perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Dari sudut manajemen, seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pimpinan harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat. Dengan adanya taktik dan strategi yang tepat tersebut akan berjalan lebih efisien atau efektif. Baik efisien dan efektif dalam hal penggunaan anggaran, waktu dan tenaga bawahan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan. Selain mampu membuat taktik dan strategi yang jitu seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi atau perusahaan mengingat disekitar organisasi banyak pesaing, demikian juga salah dalam mengambil keputusan tentunya harus berhadapan dengan sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu dan tenaga. Kata “memimpin” dari rumusan

tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2017:65) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu *interpersonal influence* yang dijalankan dalam suatu situasi dan diarahkan merlalui peroses komunikasi kepada pencapaian suatu tujuan atau tujuan-tujuan tertentu.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi. Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:78)

mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Salah satu tujuan perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert dalam Rivai, 2015:10). Menilai kinerja pegawainya merupakan bagian dari proses organisasi. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Dari penjelasan diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya Melalui Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kerja Karyawan Bagian Gudang PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya ?

- 2) Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya ?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya ?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas kerja Karyawan Bagian Gudang PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah penegasan hal – hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Bagian Gudang PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Gudang PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas kerja karyawan Bagian Gudang PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini menunjukkan kegunaan dari hasil penelitian, manfaat penelitian ini adalah :

1. Aspek akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik bagi STIE Mahardhika Surabaya maupun bagi mahasiswa, dosen dan kepentingan kepastakaan kampus.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkan ilmu dibidang sejenis dan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan variabel gaya kepemimpinan, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.

3. Aspek praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pimpinan dan karyawan Bagian Gudang PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya dan perusahaan lain yang sejenis sehingga mampu pimpinanan meningkatkan loyalitas kerja dan kinerja karyawan.