

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Adanya persaingan dengan beragam sektor dari tata kelola dan memelihara manajemen yang ada, mendapat perhatian dengan keseriusan dari pembagian sebuah perusahaan, perolehan sistem dengan ketangguhan dan kemampuan saat ini. Hal itu dengan korelasi semangat lebih dan mau belajar, untuk majunya zaman. Keadaan yang memerankan sumber daya dengan peran yang krusial perusahaan.

Organisasi ialah kelompok secara dari orang ataupun media, mengumpulkan untuk sebuah maksud, perbedaan sosial, tugas ataupun yang menjadi usaha. Sumber daya yang berkualitas dalam sebuah organisasi bisa terbentuk dari gaya kepemimpinan yang tepat. Dalam penelitian ini digunakan untuk memimpin dengan curahan perhatiannya dengan apa yang diperlukan dan perkembangan masing-masingnya, dengan kemampuan yang ada (Menurut Robbins dalam Awaludin 2017:3). Hubungan antara seorang pemimpin dan karyawannya harus terjalin harmonis supaya tidak terjadi kesalahan komunikasi. Apabila hubungan antara pemimpin dan karyawan berjalan harmonis maka pemimpin harus berlanjut ketahap selanjutnya yaitu menjadi motivator bagi karyawannya untuk memberikan rangsangan untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut Hasibuan (2016:115), mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah kesediaan dari secara pribadi untuk mentaati keseluruhan yang menjadi aturan ataupun regulasi, pemberlakuan dan penugasan ataupun yang menjadi tanggungan. Kemudian, faktor disiplin juga menjadi pembanding dengan loyalitas karyawan sebuah perusahaan, untuk mewujudkan kedisiplinan.

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi ialah semua yang diperoleh bentuknya uang, barang ataupun yang tak langsung atas penerimaan karyawannya, kemudian bagian penting dengan bantuan pertahanan pekerjaan. Maka dari itu, ialah hal yang sangat penting bagi perusahaan memotivasi karyawan, berfungsi untuk menjaga kinerja karyawan dan tetap stabil bahkan cenderung meningkat apabila kompensasi yang didapatkan karyawan dirasa sesuai dengan pekerjaan di dalam perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi ialah menghargai ataupun pengimbangan dengan kelayakan pada pekerja. Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi untuk sebuah maksud. Menurut Phanaeuf (dalam ningtyas, 2017) loyalitas karyawan tolak ukur pekerjaannya dengan sebuah organisasi, penyertaan komitmen pekerja dan mengerjakan tugasnya. Menurut Saydam (dalam Anzani, 2015) loyalitas merupakan sikap mental karyawan diperlihatkan oleh pekerja, keberadaannya dengan pengertian pengambilan dan tanggungan kesediaan pekerja, memajukan sebuah organisasi. Pelaksanaan tugas yang sesuai dan tidak lepas dari dorongan motivasi pemimpin. Perannya untuk penentuan yang menjadi fokus dan yang dilakukan.

PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa perusahaan dituntut untuk melayani konsumen dengan baik, dalam usaha mempertahankan kenyamanan dan mempertahankan konsumen untuk melakukan transportasi di jalur laut melalui PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, maka perusahaan harus mempertahankan loyalitas karyawan dan berusaha meningkatkan loyalitas karyawan agar semakin baik. Untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan perusahaan perlu memperhatikan kompensasi, yang mana kompensasi dapat meningkatkan motivasi karyawan apabila karyawan sudah termotivasi maka akan memiliki loyalitas yang lebih baik.

Peran pimpinan pada PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, sangat penting karena dengan adanya pimpinan bisa dilakukan untuk mempermudah pengawasan terhadap pekerjaan karyawan. Dengan kepemimpinan transformasional diharapkan pimpinan dapat mempengaruhi karyawan untuk memaksimalkan kesetiaannya tanpa harus merasa tertekan demi terwujudnya tujuan dari perusahaan. Beban kerja yang dibebankan pada karyawan cukup berat sehingga membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai kepemimpinan transformasional dengan harapan bisa menjadi motivator atau penyemangat dalam penyelesaian yang dikerjakannya.

PT. Agro Mandiri Logistik berupa layanan jasa export dan import. Pelayanan ini harus mengikuti jadwal kapal yang sandar pada pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Kedisiplinan di perusahaan ini sangat ketat, karena perusahaan ini sudah menggunakan *finger print* untuk masuk dalam perusahaan. Sistem kedisiplinan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, memiliki ketentuan *flexi time*, ketentuan berlaku bila pegawai telat datang atau melakukan absen sebelum jam 8 bisa tetap datang bekerja namun jam bekerja harus 8 jam lamanya. Dalam satu bulan karyawan memiliki ketentuan maksimal 3 kali terlambat selanjutnya diberikan SP. Jadwal kerja karyawan pada PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, mulai pukul 08.00 – 17.00 jika pekerjaan belum selesai diharapkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya hingga selesai dan tidak ada uang tambahan jika ada lembur pada setiap karyawan. Kedisiplinan yang terjadi pada PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, disiplin tanggung jawab, dan disiplin pekerjaan. Dengan kondisi seperti ini akan muncul tekanan pada

karyawan, jika tekanan ini terus berlanjut akan mengakibatkan penurunan loyalitas karyawan.

Dalam perusahaan kompensasinya dengan diberikan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Hubungannya dengan pelayanan dan yang pertama PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, penentuan dengan melayani yang baik dari pelanggannya ataupun pembelinya dengan apa yang diperlukan. Namun dalam kenyataannya THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berbeda tergantung dari masa kerja karyawan tersebut. Karyawan yang masa kerjanya < 1 tahun maka hanya mendapatkan 30% dari gaji karyawan tersebut, sedangkan > 1 tahun diberikan THR 1 kali gaji. Pemberian THR yang tidak rata ini dapat menimbulkan motivasi karyawan menurun sehingga loyalitas juga akan menurun, padahal setidaknya karyawan < 1 tahun mendapat THR 50% nya.

Dengan kepemimpinan transformasional yang diterapkan perusahaan, disiplin kerja, dan kompensasi yang adil yang diterapkan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan dengan meningkatkan loyalitas akan berdampak positif pada perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dari pentingnya loyalitasnya agar mampu mendorong perusahaan mencapai tujuan dan dengan adanya fenomena yang ada dalam perusahaan yaitu kesetiaan dari para karyawan dimana para karyawan mayoritas sudah bekerja pada perusahaan lebih dari 2 tahun sehingga untuk masalah THR hanya beberapa karyawan yang komplain, namun sebagai karyawan hanya dapat

mengikuti sistem dari perusahaan. Perusahaan ini merupakan perusahaan besar jadi karyawan dituntut untuk meningkatkan loyalitas karyawannya dan *professional* terhadap pekerjaannya agar tidak dilakukan pemberhentian karyawan karena banyak orang ingin bergabung dengan perusahaan ini.

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel kepemimpinan tranformasional, kedisiplinannya dengan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Rismawati (2018) memperlihatkan dengan disiplin kerja, dengan korelasi kepemimpinan dan kompesansinya. Sedangkan menurut Ariq (2020) dalam jurnal "Implementasi Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan. Penerapan kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, karena pemberian kompensasinya sesuai dengan harapan karyawan, adanya upah lembur, keadilan, terdapat tunjangan hari raya (*insentif*), dan fasilitas yang memadai juga memuaskan.

Berikut adalah data Rekap Absensi Karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya, yang di formulasikan berdasarkan tabel berikut :

**Tabel 1.1 Rekap Absensi PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya
Bulan Agustus – Desember 2020**

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
Agustus	0	0	1	0	1
September	1	0	2	0	3
Oktober	2	2	0	0	4
November	2	0	0	0	2
Desember	1	1	0	0	2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data diatas mengenai tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya dari bulan Agustus – Desember 2020 sangat rendah. Karyawan selalu beralasan jika tidak masuk bekerja. Berdasarkan landasan teori dan fenomena, mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya,”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah pokok sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya ?

3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya;
2. Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya;
3. Untuk menganalisis kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya;
4. Analisa kepemimpinan dari pekerja PT. Agro Mandiri Logistik;

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis
Bagi Instansi Magang dan Instansi Pendidikan :
 - a) Terciptanya hubungan yang baik dan adanya pertukaran informasi antara PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.
 - b) Bagi instansi magang dapat menjadi sebuah metode branding dan

sosialisasi perusahaan. Dengan penyedia medianya.

- c) Bagi instansi magang kerja ialah metode efisien dengan pengujian dan daya mampu pekerjaan dan adaptasi sebuah organisasi.

Bagi Mahasiswa :

- a) Memaksimalkan potensi Mahasiswa
- b) Media pelatihan dengan menerapkannya dari bangku kuliah
- c) Media menambah wawasan dan export import.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Pemberian sumbangsih dengan apa yang dipikirkan dan yang terkhusus lainnya, menjadi acuan yang dipergunakan berikutnya pada kajian ini.

3. Aspek Praktis

Sumbangsih dengan penentuan arah pekerja, transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Agro Mandiri Logistik Surabaya.