

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Hingga saat ini, bisnis merupakan salah satu bidang pekerjaan yang masih sangat diminati oleh banyak orang dari berbagai kalangan. Perkembangan bisnis dan tingkat persaingan yang pesat mengharuskan sebuah perusahaan meningkatkan performanya agar bisa bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis global. Pemimpin dan karyawan adalah salah satu aset penting sebuah perusahaan yang memiliki peranan penting dalam menjalankan usahanya. Menurut Fuad Mas'ud, kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu. Tidak semua orang memiliki sifat atau jiwa kepemimpinan. Perilaku khusus yang dimiliki seseorang dapat membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin. Enam karakter yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin yaitu ambisi dan semangat, kejujuran, hasrat untuk memimpin, kepercayaan diri, integritas, kecerdasan, dan pengetahuan mengenai pekerjaannya. Sebuah usaha membutuhkan pemimpin yang dapat menciptakan visi dan misi ke depan, dan dapat memberikan inspirasi kepada karyawannya agar berhasil mencapai visi dan misi tersebut.

Dalam sebuah kepemimpinan terdapat gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan menyejahterakan karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.<sup>1</sup> Dalam dunia bisnis, penerapan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawannya. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Rahardjo dan Purbudi bahwa keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh seorang pemimpin, dan kepemimpinan yang efektif memberi dampak kemajuan pada perusahaan. Baik dan buruknya cara seseorang memimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kelangsungan dan pertumbuhan suatu usaha tidak hanya ditentukan dari keberhasilan mencapai laba yang maksimal saja. Namun juga ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusianya. Secanggih apapun teknologi yang digunakan perusahaan, bila sumber daya manusianya tidak memadai, maka kinerja organisasi tersebut tidak akan efektif dan efisien sehingga sulit untuk bertahan. Sumber daya manusia dalam perusahaan tidak terlepas dari pemimpin dan karyawan, keduanya saling berkesinambungan. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa karyawan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan usahanya semakin maju, dan gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk

---

<sup>1</sup> Harbani Pasolong. *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 37.

membentuk kinerja karyawan, memberikan motivasi, dan meningkatkan loyalitas karyawan.<sup>2</sup>

Sebuah perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi. Menurut Siagian, loyalitas karyawan adalah keputusan seorang karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan berarti mempunyai rasa keterkaitan dan empati yang tinggi pula kepada perusahaannya. Gaya kepemimpinan seorang pimpinan juga merupakan salah satu hal yang penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga sangat penting untuk menunjang dan membentuk loyalitas karyawan di sebuah perusahaan. Bagi karyawan kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Kenyamanan tersebut adalah hasil dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan diterapkan oleh pimpinannya. Loyalitas karyawan

---

<sup>2</sup> Peter G. Northouse, *Kepemimpinan Teori dan Praktik Edisi Keenam*, (Jakarta: PT indeks Permata Puri Media, 2013), 56.

terhadap perusahaan sangat diperlukan agar usaha tersebut dapat berkembang dan tetap bertahan di pasaran.<sup>3</sup>

Sakinah Group adalah sebuah usaha yang mempunyai dua jenis bidang usaha yaitu Sakinah Furniture, dan Sakinah Bangunan & Proyek. Sakinah Furniture berdiri sejak tahun 2016, sedangkan Sakinah Bangunan & Proyek lebih dulu dibangun yaitu pada tahun 2009. Sakinah Group merupakan usaha dagang milik perorangan yang dikelola dan dipimpin langsung oleh pemiliknya sendiri yaitu Bapak Widodo. Dalam mengrekrut karyawannya, usaha dagang ini selalu memilih karyawan yang beragama Islam (muslim). Maka tidak heran perusahaan ini seluruh pekerjanya adalah karyawan muslim. Dalam perkembangannya, usaha ini membutuhkan sumber daya manusia yang loyal dan berkompeten agar tetap bisa bersaing dengan para kompetitornya. Apalagi saat ini banyak sekali usaha-usaha yang serupa yang sudah memiliki nama tersendiri di hati masyarakat. Maka dari itu sumber daya manusianya dikelola sebaik mungkin dan diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan kerjanya.

Menurut pengamatan penulis, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Pak Widodo pemilik sekaligus pemimpin Sakinah Group cukup santai dan kekeluargaan, serta tindakan beliau selalu kualitas pribadinya sebagai seorang pemimpin. Pemimpin juga memiliki kebiasaan selalu terjun langsung ke lapangan melihat pekerjaan para karyawannya agar

---

<sup>3</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 78.

mengurangi terjadinya kesalahan di area kerja. Terkadang pemimpin juga memberikan imbalan langsung ketika karyawannya bekerja maksimal sesuai dengan target yang ingin dicapai. Apabila terjadi kesalahan di area kerja, pemimpin pun tidak segan-segan untuk memberikan sanksi dan peringatan kepada karyawan yang melakukannya. Pak Widodo selaku pemimpin pun juga akan tetap mengontrol pekerjaan setiap karyawannya ketika beliau sedang libur (*day-off*) dan membantu ketika terjadi masalah di area kerja. Beliau juga selalu memberi tanggapan dan aktif berinteraksi atas segala pekerjaan para karyawannya. Setiap hari pemimpin juga memberikan motivasi, evaluasi, dan pengarahan kepada karyawannya sebelum maupun disaat jam kerja.

Selain itu, penentuan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Sakinah Furniture adalah sebagai berikut: gaji terkecil Rp 450.000,00 per bulan, dan uang makan sebesar Rp 280.000,00 per bulan. Sedangkan kompensasi untuk Sakinah Bangunan & Proyek gaji terkecil Rp 800.000,00 per bulan, dan uang makan sebesar Rp 280.000,00 per bulan. Selain itu pihak pemilik Sakinah Group juga menyediakan tunjangan lainnya, seperti tunjangan hari raya, tunjangan pensiunan, tunjangan hajatan, tunjangan musibah, tunjangan kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan.

Keberhasilan Sakinah Group bertahan di pasaran juga dipengaruhi oleh karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja juga harus

diperhatikan agar mereka merasa betah bekerja sehingga loyal terhadap perusahaan. Hasil observasi awal terhadap karyawan Sakinah Group mengenai berapa lama (masa kerja) mereka bekerja di perusahaan ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Masa Kerja Karyawan Bekerja di Sakinah Group**

No	Jabatan	Bagian	Jumlah Karyawan	Lama Kerja (Tahun)
1	Kasir	Furniture	1	4
2	Pramuniaga	Furniture	4	4
3	Sopir	Furniture	2	4
4	Sekretaris	Bangunan & Proyek	1	10
5	Administrasi	Bangunan & Proyek	1	10
6	Arsitek	Bangunan & Proyek	1	10
7	Sales	Bangunan & Proyek	2	10
8	Sopir	Bangunan & Proyek	2	10
9	Pramuniaga	Bangunan & Proyek	2	10
10	Pekerja Proyek	Bangunan & Proyek	24	10
	Total		40	

Sumber: Data karyawan Sakinah Group Gayam

Dari data di atas dapat diperoleh informasi bahwa loyalitas pekerja sangat tinggi terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan keinginan karyawan bekerja dan bertahan di perusahaan tersebut dari awal berdirinya hingga saat ini. Loyalitas karyawan tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadikan mereka merasa nyaman dan betah dalam suatu perusahaan. Menurut Jusuf, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu: gaji, kompensasi, jenjang karir, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, penghargaan, karakter dan

temperamen karyawan. Dari faktor-faktor tersebut, penulis melakukan wawancara kepada 20 karyawan mengenai alasan mereka bertahan untuk bekerja di Sakinah Group dan mereka hanya boleh memilih satu jawaban mengenai faktor yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

No	Faktor Yang Mempengaruhi	Jumlah Responden
1	Kompensasi	8
2	Jenjang Karir	-
3	Lingkungan Kerja	3
4	Gaya Kepemimpinan	9
5	Penghargaan	-
6	Karakter & Tempramen Karyawan	-
	Total	20

Sumber: Data primer diolah

Dari data di atas dapat diperoleh informasi bahwa faktor gaya kepemimpinan memperoleh faktor tertinggi yakni 9 responden. Kemudian diikuti jawaban faktor kompensasi sebanyak 8 responden. Kemudian faktor lingkungan kerja sebanyak 3 responden. Sedangkan tidak ada responden yang memilih faktor jenjang karir, penghargaan, dan karakter & tempramen karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada Sakinah Group Desa Gayam Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri)”**.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada Sakinah Group?
2. Bagaimana kompensasi karyawan pada Sakinah Group?
3. Bagaimana loyalitas karyawan pada Sakinah Group?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Sakinah Group?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Sakinah Group?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Sakinah Group?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Sakinah Group.
2. Untuk mengetahui kompensasi karyawan pada Sakinah Group.
3. Untuk mengetahui loyalitas karyawan pada Sakinah Group.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Sakinah Group.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Sakinah Group.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Sakinah Group.



#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Pihak Pengusaha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan terkait loyalitas karyawan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut loyalitas karyawan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu pernyataan tentang dua atau lebih variabel-variabel yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya merupakan jawaban sementara dari pemecahan masalah sebelum diperolehnya data empiris.<sup>4</sup> Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

$H_a$  : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Sakinah Group

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Sakinah Group.

---

<sup>4</sup> Sony Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004),32.

## **F. Telaah Pustaka**

1. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri* oleh Roni Wijanarko (2016), mahasiswa STAIN Kediri.

Penelitian ini fokus pada gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan hasil rumus korelasi diperoleh nilai  $r$  adalah 0,706 dan signifikan 0,000. Berarti hubungan variabel X dan Y searah positif dan signifikan dengan hasil analisis menggunakan rumus regresi linier sederhana diperoleh hasil adanya pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 49,9% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri. Sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah yang pertama, sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan. Kedua, sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada variabel Y. Jika penelitian terdahulu menggunakan kinerja karyawan, maka penelitian ini menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel Y. Tempat dan waktu untuk penelitiannya pun berbeda.

2. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kurnia Alam Perista Kudus* oleh Sonnia Indah Putri (2014), mahasiswa Universitas Diponegoro Semarang.

Hasil penelitian ini menunjukkan 2 hal. Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil analisis regresi dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan tingkat signifikan 0,035 (lebih kecil dari 0,05). Hasil tersebut menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan "PT. Kurnia Alam Perista".

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah yang pertama, sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan. Kedua, sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada variabel Y. Jika penelitian terdahulu menggunakan kinerja karyawan, maka penelitian ini menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel Y. Tempat dan waktu untuk penelitiannya pun berbeda.

3. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel LPP Garden Yogyakarta* oleh Yohanes Tyas Aditya Praska (2017), mahasiswa Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara silmutan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Populasinya adalah seluruh karyawan Hotel LPP Garden di Yogyakarta sebanyak 60 karyawan. Teknik pengambilan sampling adalah puspositive sampling. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis data adalah deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah yang pertama, sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kompensasi. Kedua, sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian terdahulu adalah yang pertam, jumlah variabel X penelitian di atas adalah tiga yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi. Sedangkan penelitian penulis hanya menggunakan 2 variabel X yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi. Perbedaan kedua terletak pada variabel Y. Jika penelitian terdahulu menggunakan kinerja karyawan, maka penelitian ini menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel Y. Tempat dan waktu untuk penelitiannya pun berbeda.

4. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan* oleh Elisabeth Yuli Purwandari (2008), mahasiswa Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada CV Cemerlang Baru. Ukuran sampel adalah 39 karyawan dan teknik pengumpulan data adalah dengan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan ( $r$  hitung = 0,539 dengan  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ). Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan ( $r$  hitung = 0,712 dengan  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ). Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Ada pengaruh positif kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan ( $r$  hitung = 0,748 dengan  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ).

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah yang pertama, sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan, kompensasi. Variabel Y nya sama-sama menggunakan loyalitas karyawan. Kedua, sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada variabel X. Jika penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel X yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan penelitian penulis hanya menggunakan 2 variabel X yaitu

kompensasi dan gaya kepemimpinan. Tempat dan waktu untuk penelitiannya pun berbeda.