

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Semakin berkembangnya perusahaan tentu membutuhkan pengelolaan sumber daya perusahaan dalam mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Salah satu sumber daya yang memerlukan pengelolaan secara terorganisir adalah Sumber Daya Manusia (SDM), dimana sumber daya ini memegang peran dalam mengelola dan juga sebagai pelaku utama dalam menjalankan aktivitas usaha. Untuk mendukung operasionalnya, CV. Akemi Bali Craft mempunyai SDM dengan latar belakang yang berbeda. SDM memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Pandey dan Khare (2012) dalam Widnyasari dan Surya (2023) mengemukakan bahwa apabila karyawan merasa puas maka karyawan akan melihat organisasi sebagai tempat untuk tumbuh serta peluang untuk belajar. Karyawan yang loyal dapat menjadi aset yang sangat berharga bagi organisasi karena dapat membantu memperoleh keuntungan sebanyak - banyaknya bagi organisasi.

CV. Akemi Bali Craft merupakan salah satu industri *handcraft* yang memproduksi berbagai macam alat – alat rumah tangga yang terbuat dari kayu seperti sendok, garpu, piring dll. CV. Akemi Bali Craft merupakan salah satu industri yang potensial di wilayah Bali dimana komoditas yang diproduksi merupakan komoditas ekspor. Untuk bisa bersaing di tengah kompetisi ekspor diperlukan standar kualitas untuk bertahan dalam bidang bisnis ini serta meningkatkan

kepercayaan konsumen local maupun internasional, diperlukan SDM yang kompeten untuk bisa memenuhi standarisasi membuat produk crafting maupun layanan sesuai dengan keinginan pasar.

Loyalitas dapat diartikan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibulan, 2020:95). Loyalitas adalah pengorbanan tenaga, pikiran, waktu untuk bekerja dalam jangka waktu lama kepada organisasi yang memberikan pekerjaan. (Widodo, 2016:119).

Loyalitas kerja dapat dilihat ketika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan akan memberikan lebih banyak inovasi dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik, sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik (Citra & Fahmi, 2019).

Permasalahan yang sedang terjadi pada CV. Akemi Bali Craft yaitu dimana SDM yang dimiliki mengalami penurunan loyalitas, berdasarkan wawancara dengan pimpinan di CV. Akemi Bali Craft, dikatakan bahwa kurangnya ketepatan karyawan untuk mematuhi

SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ada dipelaksanaan. Adapun pelanggaran SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dilakukan oleh karyawan seperti disaat jam masuk ada beberapa karyawan yang telat hingga 30 menit dan ada juga beberapa karyawan yang telat datang setelah jam istirahat dan ini terjadi bukan hanya satu bulan tetapi terjadi berulang ulang.

Pimpinan mengatakan ada target yang belum tercapai sehingga karyawan tidak memiliki loyalitas yang tinggi untuk bertanggung jawab apa yang menjadi pekerjaannya.

Penelitian dilakukan pada CV. Akelmi Bali Craft. CV. Akelmi Bali Craft merupakan perusahaan kerajinan kayu yang terletak di Klungkung. Dalam operasionalnya menjalankan karyawan sejumlah 50 orang. Akhir – akhir ini loyalitas karyawan mulai menurun, hal ini dapat dilihat dari tingkat perputaran karyawan selama lima tahun terakhir.

Tabell 1.1 Data Perputaran Karyawan Periode 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan			
	Awal (orang)	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Akhir (orang)
2018	50	0	1	49
2019	49	2	1	50
2020	50	3	3	50
2021	50	2	2	50
2022	50	1	1	50

Sumber : CV Akelmi Bali Craft 2023

Berdasarkan Tabell 1.1, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 50 orang, setiap karyawan yang keluar maka akan digantikan agar jumlah karyawan tetap menjadi 50 orang. Hal ini sangat merugikan perusahaan yang kehilangan karyawan dan harus mencari karyawan baru yang belum tentu mempunyai kemampuan serta kompetensi yang sama dengan karyawan sebelumnya. Dengan karyawan yang harus berganti maka untuk membangun loyalitas karyawan sangat sulit dan membutuhkan waktu yang lama karena harus beradaptasi dengan lingkungan tempatnya bekerja.

Pelgawai delngan sikap loyalitas yang tinggi dapat belkelrja tidak hanya ulntulk dirinya selndiri teltapi julga ulntulk kelmajulan pelrulsahaan. Maka disinilah pelran dan tulgas selbelnarnya selorang pimpinan, selgala sikap, kelpultulsan dan tindakan selorang pelmimpin telntulnya sangat belrpelngaruh bahkan belrpelran dalam hal ini, selhingga mampul melnjadi tolak ulkulr tindakan dan motivasi bagi para pelgawai dalam selgala belntulk selrta aktivitas pelkelrjaan yang positif, yang nantinya mampul melmbanguln selmangat dan kelpulasan kelrja bahkan loyalitas kelrja karyawan itul selndiri. Maka, selhulbulngan delngan hal telrselbult jellas dalam selbulah organisasi dibultulhkan komulnikasi yang elfelktif. Selgala sikap, kelpultulsan dan tindakan selorang pelmimpin telntulnya sangat belrpelngaruh bahkan belrpelran dalam hal ini, selhingga nantinya mampul melmbanguln selmangat dan kelpulasan kelrja bahkan loyalitas kelrja karyawan itul selndiri. Jadi pelranan dan pelngaruh dari gaya selselorang dalam melmimpin puln sangat melnjadi faktor pelnelntul bagi pelningkatan dan pelnulrulnan loyalitas karyawan itul selndiri (Citra & Fahmi, 2019).

Melnulrult (Hasibulan, 2014) kelpelmimpinan adalah kelmampuan selselorang ulntulk melmpelngarulhi orang lain. Dalam hal ini para bawahannya seldelmikian rulpa selhingga orang lain itul maul mellakukan kelhelndak pimpinan melskipuln selcara pribadi hal itul mulngkin tidak diselnanginya. Kelpelmimpinan selbagai ulpaya melmpelngarulhi bawahan mellaluli prosels komulnikasi langsulng ataul tidak langsulng delmi melncapai sasaran telrteIntul.

Dari wawancara yang dilakukan delngan belbelrapa karyawan melngelnai kelpelmimpinan CV. Akelmi Bali Craft karyawan melngatakan keltidakpulasan atas

kepemimpinan, pimpinan terlalu sibuk dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga kurang melakukan komunikasi atau sosialisasi antara pimpinan dengan para karyawan. Perusahaan ini masih cenderung memberikan perintah secara langsung kepada karyawan tanpa menciptakan suatu interaksi yang efektif sehingga hal ini menyebabkan para karyawan melakukan pekerjaan tersebut hanya sebagai kewajiban dan bukan sebagai tanggung jawab yang didasari oleh rasa memiliki perusahaan tersebut. Pemimpin seharusnya mampu berinteraksi secara maksimal dalam mengorganisasikan serta mengarahkan para karyawan dalam melakukan tugas – tugas pada hari – hari selanjutnya.

Pada penelitian sebelumnya terkait kepemimpinan terhadap loyalitas yang dilakukan oleh Citra dan Fahmi (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Marwanto dan Hasyim (2023) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas. Demikian juga pada penelitian (Chandra, 2020) menemukan hasil yang sama. Sedangkan penelitian (Assiah, 2017) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Selain kepemimpinan, adapun faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah kepulasan kerja. Kepulasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang telah menjadi tugasnya seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya. Menurut Sebastian (2017: 170) kepulasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap individu akan memiliki kepulasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya,

sehingga semakin banyak aspek-aspek dalam pelaksanaan yang selalu dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dengan pekerjaannya yang dilakukannya sendiri dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri (Sinambella, 2017:303). Loyalitas kerja akan terjadi jika karyawan merasa terikutsertakan dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga karyawan betah bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Nitisemito loyalitas memiliki arti kesediaan seseorang untuk mengorbankan pribadinya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Nitisemito, 2017). Hal ini dapat diusahakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam perusahaan.

Penelitian sebelumnya oleh Widnyasari dan Sulrya (2023), Fatawi,dkk (2017), Sebastian (2017) dan Saptarini dan Yuldharningsih (2020) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian Citra (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan juga ditunjukkan oleh kompensasi finansial yang diterimanya. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang secara periodik (mingguan, bulanan, atau tahunan) (Kasmir, 2016:241). Kompensasi finansial meliputi: gaji, upah, insentif dan bonus.

Kompetensi sangat berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas karyawan maka pemimpin harus lebih peduli terhadap karyawan dan mencari tahu apa yang mereka inginkan untuk meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan, dengan memberikan kompetensi yang tepat untuk karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih semangat dan bekerja secara maksimal (Ang & Eldarmeln, 2021).

Hasibulan (2020:118) menambahkan bahwa kompetensi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompetensi finansial yang sering disebut kompetensi langsung, dan kompetensi non finansial yang sering disebut kompetensi tambahan atau kompetensi tidak langsung. Kompetensi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, bonus, perawatan kesehatan, asuransi, dan hal serupa lainnya yang dibayarkan oleh organisasi. Sedangkan kompetensi non finansial ditunjukkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, seperti menyelenggarakan program pelayanan bagi karyawan yang berupaya menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti tempat hiburan, dan tempat ibadah.

Kepuasan kerja yang mencakup seperti aspek finansial akan membuat karyawan menjadi loyal. Kepuasan kerja pada aspek finansial ini terdiri dari berbagai macam kompetensi langsung berupa gaji dan tidak langsung berupa tunjangan, jaminan sosial, fasilitas dan promosi. Kompetensi sangat berpengaruh besar terhadap karyawan, semangat kerja yang tinggi dan loyalitas karyawan juga dipengaruhi besarnya kompetensi yang diberikan (Pamungkas, 2020).

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diketahui penyebab menurunnya loyalitas karyawan adalah gaji yang diterima tidak sesuai dengan Uprah Minimum Kabupaten (UIMK) Klulngkulng yaitu sebesar Rp. 2.714.642 sehingga dirasakan kompensasi finansial yang diterima tidak mampu menutupi untuk memenuhi sehari-hari ini akan menimbulkan ada keinginan untuk berpindah tempat tentu akan menggoyahkan dari loyalitas karyawan, dan pembelian ulang transport tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

Tingkat kompensasi finansial karyawan CV Akelmi Bali Craft pada tahun 2022 adalah sebesar Rp. 2.300.000 per bulan dengan tunjangan kesehatan sebesar Rp. 75.000 per bulan, hingga pada tahun 2023 tidak ada peningkatan kompensasi yang diberikan. Meskipun perusahaan telah memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial, namun masih ditemukan keluhan yang berkaitan dengan kompensasi finansial, antara lain pembelian gaji pokok masih di bawah UIMK Kabupaten Klulngkulng. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Putra dan Sriathi (2019), Novia (2020) dan Fatawi dkk (2017). Sedangkan penelitian Makinay (2019) menemukan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan pada loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan tersebut, maka penelitian ini menguji kembali pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan pada CV Akelmi Bali Craft.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka diidentifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang merasa bahwa pimpinan kurang tegas dalam mengambil keputusan dan kurang memberikan arahan.
2. Masih terdapat karyawan yang merasakan kurang puas dengan kompetensi finansial yang diberikan.
3. Menurunnya loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka perlu dilakukan batasan masalah terhadap yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada kepemimpinan, kepuasan kerja, dan Kompetensi Finansial pada CV Akelmi Bali Craft.

Penelitian ini mengungkap seberapa pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan Kompetensi Finansial terhadap loyalitas karyawan pada CV Akelmi Bali Craft. Loyalitas karyawan dipilih karena akan membawa kemajuan bagi organisasi.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV Akelmi Bali Craft?

2. Apakah kelpulasan kelrja belrpelngarulh telrhadao loyalitas karyawan pada CV Akelmi Bali Cfrat?
3. Apakah kompelnasasi finansial belrpelngarulh telrhadao loyalitas karyawan pada CV Akelmi Bali Craft?
4. Apakah kelpelmimpinan, kelpulasan kelrja dan kompelnasasi finansial belrpelngarulh telrhadao loyalitas karyawan pada CV Akelmi Bali Craft?

1.5 Tujuan Penelitian

Belrdasarkan rumulsan masalah yang ada, maka tuljulan dari pelnellitian ini adalah ulntulk melngulji pelngarulh selbagai belrikult :

1. Ulntulk melngatahuli pelngarulh kelpelmimpinan telrhadao loyalitas karyawan pada CV Akelmi Bali Craft.
2. Ulntulk melngeltahuli pelngarulh kelpulasan kelrja telrhadao loyalitas karyawan pada CV Akelmi Bali Craft.
3. Ulntulk melngatahuli pelngarulh kompelnasasi finansial telrhadao loyalitas karyawan pada CV Akelmi Bali Craft.
4. Ulntulk melngeltahuli pelngarulh kelpelmimpinan, kelpulasan kelrja dan kompelnasasi finansial telrhadao loyalitas karyawan pada CV Akelmi Bali Craft.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari pelnellitian ini diharapkan melmbelrikan manfaat, adapuln manfaat dari

penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dan diteliti selanjutnya untuk menghadapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahan terkait loyalitas karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi finansial.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

