

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen SDM

Menurut Khuzaimah (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara sebuah angkatan kerja yang efektif dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan karena merupakan penggerak roda utama kehidupan masyarakat. Sumber Daya Manusia juga merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari sistem yang dirancang, metode yang diterapkan dan teknologi yang digunakan. Untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu lembaga diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin lembaga yang bersangkutan. Kondisi lembaga yang sedang dipimpin akan berpengaruh terhadap perilaku para pemimpinnya, namun perilaku pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kondisi organisasinya. Keberadaan pemimpin dalam lingkup PT Yamaha Indonesia sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan

tersebut, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Handoko (2014) manajemen SDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai baik tujuan - tujuan individu maupun organisasi sedangkan menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018 : 27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai sedangkan Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Peneliti memilih untuk melakukan penelitian pada PT. Yamaha Indonesia dikarenakan adanya berbagai permasalahan didalam loyalitas karyawan khususnya bagi karyawan kontrak. Selain itu karyawan dan lingkungannya dituntut untuk selalu disiplin mengingat semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis industri di bidang alat musik. PT. Yamaha Indonesia merupakan salah satu perusahaan industri terbesar di bidangnya yaitu alat musik, sehingga memiliki ribuan karyawan dan memproduksi jutaan hasil produksi alat musik. Dengan adanya karyawan sebanyak itu perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten, sehingga seorang karyawan dapat membantu karyawan lainnya agar dapat memiliki loyalitas yang tinggi.

Menurut Wicaksono (2013:48) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Menurut Hasibuan (2011:95), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Reichheld, 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. Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja dengan kepuasan dan loyalitas yang baik, membuat lingkungan kerja yang harmonis, maka akan mencapai target dari visi misi perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Karyawan”

1.2 Rumusan Masalah

Masalah pokok penelitian dalam skripsi ini adalah “Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja PT. Yamaha Indonesia”.

1. Seberapa positif serta signifikan pengaruh gaya kepemimpinan di PT Yamaha Indonesia terhadap loyalitas karyawannya?
2. Seberapa positif serta signifikan pengaruh motivasi di PT Yamaha Indonesia terhadap loyalitas karyawannya?
3. Seberapa positif serta signifikan pengaruh disiplin kerja di PT Yamaha Indonesia terhadap loyalitas karyawannya?
4. Seberapa positif dan signifikan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja di PT Yamaha Indonesia terhadap loyalitas secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Yamaha.Indonesia.
2. Pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia.
3. Pengaruh disiplin terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia.
4. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadaployalitas kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Yamaha Indonesia.

2. Bagi perusahaan

Sebagai informasi untuk meningkatkan kompetensi yang tinggi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan keterlibatan kerja dan membuat loyalitas kerja kepada karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat sebagai referensi untuk melanjutkan penelitian tentang gaya kepemimpinan,motivasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.