

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dari dahulu hingga sekarang tingkat keberhasilan suatu perusahaan produk dan jasa pada suatu organisasi dapat dilihat dari berbagai aspek penting, salah satu aspek yang terpenting adalah dari bagian sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi Thoha (2013). Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu keharusan agar tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.

Perusahaan tidak bisa menilai kreatifitas hanya didasarkan pada pencapaian tujuan dari segi produktifitas hasil kerja, tetapi juga kerjasama , kemampuan organisasi dalam menyesuaikan situasi dengan lingkungannya, pemberian kepuasan, pemberian motivasi, dan aspek lainnya, oleh karena itu, organisasi seharusnya menekankan pencapaian proses internal organisasi yang lancar agar para anggota lebih bersemangat dalam bekerja (Jawad, 2018). Untuk mewujudkan semua itu, perusahaan perlu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi karyawan salah satunya yaitu memperkuat hubungan antara atasan dan

bawahan serta meningkatkan kesadaran para karyawan dalam loyalitas terhadap perusahaan.

Wicaksono (2013) menyatakan bahwa loyalitas ialah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Memperoleh karyawan yang punya loyalitas yang tinggi tidaklah mudah. Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan tidak begitu saja mudah diberikan. Jika seorang pemimpin perusahaan tidak dapat menghargai karyawan sebagai mana mestinya, diduga karyawan akan berpikir ulang apakah dia akan tetap bekerja diperusahaan itu atau mencari pekerjaan di perusahaan yang lain. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan faktor– faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

PT Bintang Mahameru Utama adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor handphone yang berlokasi di sebuah kawasan perkantoran dan pergudangan yang berada di Sunter yang berdiri sejak tahun 2009. Karyawan pada perusahaan ini kurang menunjukkan loyalitas kepada perusahaan yang dapat dilihat dari setiap tahunnya mengalami pergantian karyawan, ada beberapa yang Resign, Mutasi ditempat yang jauh dengan tempat tinggal dan ada juga yang di Cut Off dengan alasan yang tidak masuk akal serta tingkat *turnover* sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Data Turnover Karyawan Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Turnover
2017	84	3	5	82	6,02 %
2018	82	2	4	80	4,3 %
2019	80	1	6	75	7,74%
2020	75	0	8	67	11,26%

Sumber: Data Perusahaan PT. Bintang Mahameru Utama

Berdasarkan Tabel 1.1. data dari hasil wawancara dengan Human Resource Development (HRD) PT. Bintang Mahameru Utama dapat dilihat bahwa setiap tahun terjadi turnover. hal ini disebabkan terjadinya beberapa faktor, salah satu faktor terjadinya kurang rasa loyalitas karyawan ialah lingkungan kerja.

lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dalam bekerja. Posisi ruangan kerja karyawan sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugas, dengan begitu akan menurunkan produktivitas karyawan. dengan begitu Saat bekerja karyawan mendapat pengaruh dari lingkungannya, Jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan untuk merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan tentu akan mencari alternative bekerja di tempat lain yang mungkin lebih nyaman baginya. Menurut Raziq dan Maulabakhsha (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan loyalitas karyawan dan juga mengembangkan rasa saling memiliki sesama karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Rivai (2014) Gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas karyawan. Atasan yang bersikap sebagai penguasa yang cenderung sewenang – wenang dan

tidak menghargai aspirasi karyawan akan membuat karyawan tidak puas dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang berbeda – beda membuat karyawan memiliki sikap yang berbeda pula dalam bekerja. Gaya kepemimpinan situasional adalah model gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada pengikut. Dalam penerapannya gaya kepemimpinan situasional tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya. Diharapkan tingkat kesiapan dari para pengikut mampu menjadi ukuran suatu kematangan dan mampu membentuk suatu kemandirian guna menjalankan tugas – tugas yang diberikan pimpinan.

Berdasarkan pengamatan sementara oleh penulis gaya kepemimpinan pada PT Bintang Mahameru Utama dirasakan kurang adanya interaksi langsung antara pemimpin dengan bawahan karena setiap pemberian tugas kepada bawahan hanya melalui media elektronik seperti pengiriman pesan online, selain itu peraturan – peraturan perusahaan yang belum dikokohkan sehingga banyak karyawan yang menyimpang dan sanksi yang diberikan oleh atasannya tidak sesuai dengan kesalahan yang diperbuat oleh bawahannya, serta dengan minimnya karyawan sehingga para karyawan suka mudah kelelahan dan akhirnya membuat kesalahan, dimana pemimpin tidak dapat menerima kesalahannya dan sanksi yang diberikan tidak sesuai dengan kesalahannya. Kondisi tersebut menimbulkan kesenjangan antara pemimpin dengan bawahan . Hal itu juga menurunkan loyalitas kerja karyawan karena kurangnya dukungan pemimpin.

Islam telah menetapkan kerja bagi seorang muslim sebagai hak sekaligus kewajiban. Ia memerintahkan bekerja dan menganjurkan agar pekerjaan yang dilakukan sebaik-baiknya. Rasulullah berpesan agar seorang pemimpin itu tidak

merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerjaan yang diluar kemampuan. Prinsip pertama yang ditegakan islam dalam mengatur masyarakat ialah agar setiap orang yang bekerja mampu memenuhi kebutuhan diri dari orang-orang yang menjadi tanggungannya. Sebagaimana Allah berfirman dalam QS. Al Ahqaf [46] ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَفَ فِيهِمْ ۚ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظَالَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : *“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”* (QS. Al-Ahqaf [46]:19).

Ayat diatas memberikan pemahaman bahwa setiap pekerjaan diberikan imbalan sesuai dengan tarakarannya. Islam menganjurkan bahwa setiap perusahaan memuliakan karyawannya, karena memuliakan karyawan akan memberikan interaksi positif dan memberikan dorongan atau penyemangat bagi karyawan sehingga akan terjalin kerjasama yang saling menguntungkan.

Sedangkan faktor lain yang menyebabkan kurangnya rasa royal karyawan terhadap perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik pada PT Bintang Mahameru Utama secara umum masih kurang nyaman seperti suhu udara dalam ruangan kantor tidak teratur karena AC sering rusak, serta sirkulasi udara yang kurang baik dikarenakan kurangnya ventilasi udara dan posisi ruangan yang berada di pojok. Dan faktor lain yang menyebabkan kurangnya rasa royal karyawan terhadap perusahaan yaitu non fisik. Yaitu kurangnya komunikasi dan kepedulian antara atasan dengan bawahan , kurangnya rasa kekeluargaan antar

divisi, serta pemberian tugas dari atasan kepada bawahan yang tidak sesuai dengan job desk.

Karyawan yang dimuliakan oleh perusahaan akan berusaha dengan sebaik-baiknya, pekerjaan yang baik telah diatur dalam firman Allah QS. At-taubah [9] ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*. QS. At-taubah [9]: 105)

Ayat diatas memberikan pemahaman bahwa supaya manusia bekerja namun tidak boleh lupa bahwa setiap pekerjaan akan dilihat oleh Allah SWT dan Rasullnya. Serta orang-orang mukmin yang bermakna penyaksian, dan kelak akan dihadapkan kembali kepada Allah SWT. Dan bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan amal yang soleh dan bermanfaat, baik untuk dirimu maupun masyarakat umum, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Situasional Sebagai Variabel Moderator pada PT Bintang Mahameru Utama Jakarta”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan situasional pada PT. Bintang Mahameru Utama?
2. Apakah gaya kepemimpinan situasional dapat dijadikan model yang memodearsi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Mahameru Utama?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Bintang Mahameru Utama?
4. Apakah gaya kepemimpinan situasional dapat memodearsi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Mahameru Utama?
5. Bagaimana lingkungan kerja, loyalitas karyawan, dan gaya kepemimpinan situasional pada PT. Bintang Mahameru Utama menurut sudut pandang islam?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran variable lingkungan kerja, Loyalitas Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Situasional pada PT. Bintang Mahameru Utama.

2. Untuk mengetahui dan memahami apakah lingkungan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan gaya kepemimpinan situasional sebagai faktor moderator pada PT. Bintang Mahameru Utama.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Mahameru Utama.
4. Untuk mengetahui dan memahami gaya kepemimpinan situasional sebagai moderasi dari pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bintang Mahameru Utama.
5. Untuk mengetahui lingkungan kerja, loyalitas karyawan, dan gaya kepemimpinan situasional pada PT. Bintang Mahameru Utama menurut pandangan islam.

1.3.2. Manfaat Penelitaian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Praktis
 1. Dapat menjadi pertimbangan bagi PT. Bintang Mahameru Utama untuk mengetahui loyalitas karyawan.
 2. Dapat menjadi masukan pada pihak manajemen PT. Bintang Mahameru Utama dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
 3. Dapat menjadi pertimbangan bagi PT. Bintang Mahameru Utama untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.

b. Manfaat Akademis

1. Ilmu pengetahuan

Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai Loyalitas karyawan

2. Penelitian

Dapat digunakan sebagai bahan masukan atau referensi untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.