

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan, terutama untuk membantu perusahaan dalam mencapai target-target yang ditetapkan oleh perusahaan. Semakin ketat persaingan antar perusahaan maka kedudukan karyawan menjadi semakin strategis. Keunggulan kompetitif perusahaan tentu sangat bergantung kepada mutu sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas serta mutu yang tinggi, dibutuhkan peranan manajemen sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, tentu diperlukan bantuan dari sumber daya manusia yang handal serta mau dan mampu untuk memberikan segenap tenaga, pikiran, maupun waktunya kepada perusahaan. Tentu karyawan seperti itu adalah karyawan yang sangat diharapkan oleh perusahaan, karyawan loyal merupakan salah satu aset yang paling berharga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Meyer dan Herscovits (Oei;2010:190) loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Untuk mendapat karyawan loyal seperti yang diharapkan, tentu perusahaan memerlukan berbagai usaha dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas sangat banyak, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan harapan penggajian dan insentif, jenis pekerjaan, struktur organisasi, kesempatan promosi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja (Mangkunegara;2010;119).

Pada kenyataannya di lapangan mengelola sumber daya manusia tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Karena dalam proses pengelolaan SDM, banyak ditemui faktor-faktor yang dapat menghambat tujuan-tujuan perusahaan itu sendiri. Misalnya bagaimana mengarahkan, membina ataupun mempengaruhi karyawan yang ada di perusahaan guna mendorong karyawan agar bekerja

semaksimal mungkin. Untuk merealisasikan hal tersebut tentunya diperlukan sosok pemimpin yang bisa memperlakukan karyawannya dengan bijaksana sekaligus bisa didengar.

Pemimpin dan bawahan ibarat yin dan yang, dua karakter yang berbeda dan bertolak belakang. Jika dipadukan dengan benar akan menciptakan situasi dinamis, sinergi positif dan kekuatan besar (<http://www.andriewongso.com/articles/details/12210/8-Sikap-Kepemimpinan-yang-Efektif>). Faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin antara lain, faktor dari dalam diri seorang pemimpin itu sendiri, faktor karyawannya, serta faktor situasi dan kondisi yang ada di dalam perusahaan. Karena suatu kepemimpinan bisa berhasil dan berjalan baik dalam suatu organisasi, belum tentu berhasil pada organisasi lain yang memiliki karakter yang berbeda. Pada umumnya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, semangat menurun, tingkat absensi tinggi karena kurangnya rasa memahami pemimpin terhadap karyawannya, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai dengan karyawannya sehingga loyalitas kerja karyawan akan menurun (Patrianto;2009:5).

Selain ketepatan atau kesesuaian seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan, banyak faktor lain yang membuat seorang karyawan dalam perusahaan menjadi loyal. Salah satunya adalah lingkungan kerja fisik, Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari uraian diatas diduga lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi keadaan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai serta lingkungan kerja fisik yang memadai, diharapkan akan berdampak pada rasa loyal karyawan terhadap perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya Dwipayoga dan Adnyani (2009) membuktikan dalam judulnya "*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT.Gino Valentino Bali*" bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik,

kepemimpinan dan kompensasi dengan loyalitas karyawan. Selain itu Sapaynarta dan Dewi (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan PT.JasaRaharja Putera Cabang Denpasar*” membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara insentif finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan.

Nampaknya fenomena yang berkaitan dengan loyalitas karyawan dialami juga oleh salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan yaitu CV. Prasetya Putra Pratama, salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kuliner yang ada di kota Bandung. Merek dari produknya adalah Mie Reman yang telah berdiri sejak tahun 2011 hingga saat ini dan telah memiliki 3 cabang yang bertempat di wilayah kota Bandung serta memiliki 45 orang karyawan belum termasuk pemilik. Sebagai perusahaan yang terbilang cukup baru, tentunya Mie Reman banyak dihadapkan pada berbagai masalah serta dilema yang mau tidak mau harus diselesaikan untuk dapat bertahan dan menjaga keberlangsungan usahanya. Selain itu, semakin banyaknya perusahaan di bidang kuliner di kota Bandung menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen Mie Reman, seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Restoran di Kota Bandung dari tahun 2009-2012**

Tahun	Jumlah Restoran
2009	458
2010	561
2011	572
2012	591

Sumber : [http://repository.upi.edu/1996/4/S\\_MIK\\_0801200\\_chapter%201.pdf](http://repository.upi.edu/1996/4/S_MIK_0801200_chapter%201.pdf)

Dari tabel diatas terlihat jelas peningkatan jumlah restoran yang ada di kota Bandung dari tahun 2009 hingga tahun 2012. Hal ini tentu menjadi perhatian manajemen Mie Reman agar tetap bisa menjadi restoran yang tetap menjadi pilihan masyarakat khususnya dalam olahan mie. Hal itu tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang loyal serta mau dan mampu untuk memberikan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menunjang pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Dalam kesempatan penulis melakukan wawancara serta observasi kepada karyawan di Mie Reman, ternyata

ada hal yang dikeluhkan oleh karyawan selama ini. Diantaranya adalah cara pimpinan dalam memimpin karyawan seperti:

- Intruksi yang kurang jelas. Pemberian intruksi yang diberikan kepada karyawan dirasa tidak menyeluruh, sehingga karyawan merasa bingung dalam menjalankan pekerjaannya.
- Kurangnya pengawasan kepada karyawan. Jarangnya pimpinan datang ke lokasi kerja untuk mengawasi hasil kerja karyawan membuat karyawan merasa tidak mendapat perhatian.

Selain yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan, hal lain yang menjadi keluhan karyawan adalah kondisi atau lingkungan kerja di Mie Reman itu sendiri, diantaranya:

- Ventilasi. Sirkulasi udara yang tidak baik membuat udara di lingkungan kerja terlampau panas, hal ini membuat kondisi karyawan tidak nyaman saat bertugas.
- Fasilitas. Toilet yang terkadang kotor membuat kebutuhan higienis karyawan menjadi tidak terpenuhi. Selain itu musholla yang kurang memadai membuat karyawan yang akan melaksanakan ibadah sedikit kurang nyaman.

Namun secara bersamaan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan Mie Reman cenderung baik, yang ditunjukkan oleh beberapa indikator loyalitas karyawan yang baik seperti pergantian karyawan yang rendah, absensi karyawan yang rendah serta aspek lainnya. Pergantian karyawan yang cenderung rendah, ditunjukkan dari data jumlah karyawan dibawah:

**Tabel 1.2**

**Jumlah Karyawan Keluar dari Tahun 2011-2013**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar
2011	25	1
2012	33	2
2013	45	2

Sumber: Data Jumlah Karyawan dari Bagian Personalia CV.Prasetya Putra

Pratama, 2014

Selain dari jumlah pergantian karyawan yang cenderung rendah, loyalitas karyawan juga ditunjukkan oleh tingkat absensi yang rendah seperti terlihat dari tabel dibawah:

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Absensi Karyawan dari Januari 2013 Hingga Desember 2013**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah Karyawan yang Absen	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4) (4=2*3)	(5)	(6)=(5)/(4) *100%
Januari	45	27	1215	30	2,46%
Februari	45	24	1080	22	2,03%
Maret	45	27	1215	24	1,97%
April	45	26	1170	26	2,22%
Mei	45	27	1215	22	1,81%
Juni	45	26	1170	23	1,96%
Juli	45	27	1215	28	2,30%
Agustus	45	27	1215	28	2,30%
September	45	26	1170	26	2,22%
Oktober	45	27	1215	24	1,97%
November	45	26	1170	23	1,96%
Desember	45	27	1215	21	1,72%
Total	450	317	14265	297	24,92%

Sumber: Absensi Karyawan dari Bagian Personalia CV. Prasetya Putra Pratama Tahun 2013

Dari data absensi karyawan dari bagian personalia di atas terlihat fluktuasi jumlah kehadiran karyawan setiap bulannya, namun pada bulan Agustus hingga bulan Desember, terlihat penurunan jumlah absensi karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2013 baik karena menurut Winaya dalam Dharmawan (2011) tingkat absensi yang dipandang baik berkisar antara dua persen hingga tiga persen. Dari uraian diatas, terlihat beberapa indikator yang menunjukkan loyalitas karyawan yang baik.

Jika dilihat dari fakta serta data diatas, terjadi *gap* atau kesenjangan antara fakta yang ada di Mie Reman dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal (Hasibuan;2012;169). Berdasarkan uraian

diatas, penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Mie Reman adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan yang berada di kota Bandung. Dengan banyaknya restoran-restoran yang bermunculan di kota Bandung, tentu menjadi tantangan yang cukup sulit bagi manajemen Mie Reman dalam menjaga keberlangsungan usahanya. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting untuk menjaga keberlangsungan usaha perusahaan, diperlukan pengelolaan yang tepat agar sumber daya manusia dalam perusahaan agar bisa bekerja secara produktif, efisien, dan efektif untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Saat penulis melakukan observasi serta wawancara pada tanggal 20 Maret 2014 hingga tanggal 23 Maret 2014, karyawan merasa sikap pimpinan Mie Reman dirasa belum maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pemimpin perusahaan, seperti intruksi kerja yang kurang jelas dan penjelasan tugas yang kurang detail. Hal ini membuat karyawan bingung dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Para karyawan juga merasa kurang nyaman terhadap kondisi ruang kerjanya, karena temperature tempat kerja yang panas yang disebabkan oleh kurangnya ventilasi udara di Mie Reman, serta toilet yang kurang terjaga kebersihannya dan musholla yang kurang nyaman. Hal ini tentu akan mengganggu karyawan pada saat bertugas.

Namun di lain sisi, karyawan menunjukkan sikap loyal terhadap Mie Reman, yang ditunjukkan oleh jumlah absensi yang menurun pada bulan Agustus hingga Desember 2013. Selain itu, jumlah karyawan yang mengundurkan diri atau di PHK dari awal berdiri relatif sedikit yaitu pada tahun 2011 sebanyak 1 orang, tahun 2012 2 orang, dan pada tahun 2013 sebanyak 2 orang dari total karyawan yang ada di Mie Reman. Untuk mengetahui lebih lanjut seberapa besar gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik di Mie Reman mempengaruhi loyalitas karyawannya, diperlukan penelitian lebih lanjut.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Masalah pokok dalam penelitian ini dapat dijabarkan ke dalam empat pernyataan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Mie Reman
2. Bagaimana lingkungan kerja fisik yang ada di Mie Reman
3. Bagaimana loyalitas karyawan pada Mie Reman
4. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan Mie Reman

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan S1 Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Bisnis dan Manajemen di Universitas Widyatama. Dengan diperolehnya informasi dari penelitian ini diharapkan akan memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Mie Reman
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik yang ada di Mie Reman
3. Untuk mengetahui loyalitas karyawan Mie Reman
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan Mie Reman

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Akademis  
Dapat dijadikan bahan perbandingan dan pengembangan yang lebih mendalam untuk mengkaji bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik dengan loyalitas karyawan.
2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat menambah gagasan pemikiran dan bahan masukan dalam pengambilan keputusan perusahaan khususnya dalam pengembangan dari faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik pada Mie Reman.

