

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor industri jasa punya peranan yang sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi dan pembangunan. Karena bagaimanapun juga industri jasa memberi kemudahan pada setiap aspek kehidupan, baik aspek ekonomi, aspek sosial, maupun aspek politik. Perusahaan konstruksi adalah salah satu usaha dalam sektor ekonomi yang berhubungan dengan suatu perencanaan atau pelaksanaan dan pengawasan suatu kegiatan konstruksi untuk membentuk suatu bangunan atau bentuk fisik lain yang dalam pelaksanaan penggunaan dan pemanfaatan bangunan tersebut menyangkut kepentingan dan keselamatan masyarakat pengguna bangunan tersebut. Dalam perusahaan konstruksi, yang menjadi perhatian ialah hasil pengerjaan yang berkualitas dan didukung dengan ketepatan waktu dalam pengerjaan proyek. Ini juga berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan dan kelancaran kegiatan operasional di perusahaan konstruksi. Sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam kegiatan operasional karena mereka merupakan perencana, pelaku, dan penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Memiliki karyawan yang kompeten dalam bidangnya merupakan impian bagi setiap perusahaan. Disebuah perusahaan, karyawan merupakan hal penting yang harus dijaga dengan baik yang bertujuan agar karyawan memberikan kontribusi untuk perusahaan dan apabila seorang

pemimpin memperlakukan karyawan dengan baik, bukan tidak mungkin hal tersebut membuat karyawan akan loyal terhadap perusahaan.

Loyalitas para karyawan bukan sekadar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan *job description*, tetapi berbuat seoptimal mungkin baik dengan pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasi untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan. “Loyalitas karyawan merupakan suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempat bekerja” (Juwita & Khalimah, 2021). (Purnamasari & Sintaasih, 2019) memaparkan bahwa “loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dengan kesadaran, tekad, serta kesanggupan yang dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi.” Faktor-faktor loyalitas menurut (Seema et al., 2017) yaitu Faktor Rasional yang meliputi hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. selain itu ada Faktor Emosional, berkaitan dengan perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja. Faktor lainnya yaitu Faktor Kepribadian, Berkaitan dengan sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

“Terdapat beberapa faktor internal dan eksternal lain yang berdampak pada loyalitas karyawan seperti beberapa karyawan ada yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya. Misalnya terdapat rekan kerja yang tidak bisa diajak kerjasama, pimpinan yang memberikan tugas yang tak sesuai dengan *job desk* serta fasilitas perusahaan yang tidak mendukung membuat rendahnya tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan” (Septyarini et al., 2024). Usaha perusahaan untuk menciptakan loyalitas karyawan bisa dilakukan dengan melakukan kebijakan kompensasi. Kompensasi yang cukup akan membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, terutama menyangkut hubungan antara karyawan dan pimpinan yang berkaitan langsung dengan gaya kepemimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, menggerakkan, mengelola suatu kelompok secara terorganisir atau suatu seni dalam memengaruhi perilaku orang lain dan mengarahkan potensi untuk melakukan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Kahar Kato et al., 2022). Salah satu gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Sebuah gaya kepemimpinan transformasional diharapkan mampu untuk memberikan dorongan serta motivasi yang lebih kepada karyawan agar bisa meningkatkan kompetensi. “Pemimpin transformasional ialah pemimpin yang karismatik serta punya peran penting dan juga strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuan.” Northouse (Mahayuni & Dewi, 2020). Menurut Robbins (2015) mengatakan bahwa “pemimpin

transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang mampu memiliki pengaruh yang mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.”

Hasil penelitian (Septyarini et al., 2024) “gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Pradipta Bhumi Construction.” Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan transformasional meningkat, maka akan berpengaruh pada meningkatnya loyalitas karyawan di PT. Pradipta Bhumi Construction. Hal senada juga disampaikan oleh (Sumantri & Mujiati, 2023) “gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan PT. Sanur Jaya Utama.” Namun peneliti (Ningrum & Purnamasari, 2022) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Arga Beton Indah Kabupaten Gresik.” Hal senada juga dikatakan oleh (Ang & Edalmen, 2021) bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Hipernet Indodata. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan belum dapat meningkatkan loyalitas karyawan di PT. Hipernet Indodata.

Selain gaya kepemimpinan, upaya perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan juga dilakukan melalui kebijakan kompensasi yang ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam (Ang & Edalmen, 2021) “kompensasi merupakan pendapatan berupa barang langsung maupun tidak langsung yang

diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang mereka berikan kepada perusahaan.” (Hasibuan, 2017) “kompensasi merupakan seluruh pendapatan berupa uang dan barang (langsung dan tidak langsung) yang diterima karyawan yang merupakan imbal jasa yang telah dikeluarkan.”

Peneliti (Septyarini et al., 2024) mengungkapkan bahwa “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Pradipta Bhumi Construction.” Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi di perusahaan, maka akan semakin meningkat pula loyalitas karyawan tersebut. Hal senada juga disampaikan oleh (Basari, 2019) bahwa “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Rudy Jaya.” Namun pada penelitian (Gilang Wisnu Pradasa, 2020) yang menyatakan bahwa “kompensasi tidak berpengaruh pada loyalitas karyawan PT. Linard Power Kontraktor.” Hal ini menunjukkan bahwa besar kecilnya kompensasi tidak berpengaruh pada loyalitas karyawan.

PT. Rizky Anugrah Sejahtera merupakan perusahaan jasa konstruksi yang berada di Mojokerto, Jawa Timur. Peran PT. Rizky Anugrah Sejahtera dalam perkembangan infrastruktur nasional sangat penting. Salah satu proyek besar pada tahun 2023. Yakni dengan pengguna jasa dari Kementrian Perhubungan Direkto Jenderal Perkeretaapian, yaitu dalam Bidang Pekerjaan Peningkatan Jalan Kereta Api Lintas Surabaya-Banyuwangi Segmen Jember-Kalisat dengan nilai proyek sebesar Rp 128.102.331.000,00. (Company Profile PT. RAS, 2024)

Dari pemaparan diatas menunjukkan bahwa masih adanya ketidak konsistenan hasil peneliti sebelumnya dan dari data yang didapat dari

perusahaan tersebut maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian lebih dalam pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera dengan maksud untuk mendapatkan bukti-bukti secara empiris berlandaskan teori yang ada terkait dengan **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan”** (Studi pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera).

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber dari pada Latar Belakang permasalahan yang sudah dijabarkan diatas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Rizky Anugrah Sejahtera?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Rizky Anugrah Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera.

2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi bagi studi manajemen khususnya dalam lingkup sumber daya manusia (SDM) sebagai tambahan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan maupun referensi untuk penelitian berikutnya dengan tema terkait.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen perusahaan dan lebih lanjut dalam meningkatkan loyalitas karyawan dalam perusahaan.