

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo merupakan perusahaan yang berkembang pada bidang financial yang berkedudukan di Jawa Timur. Pada umumnya perusahaan-perusahaan financial di Jawa Timur memiliki sejarah tersendiri, seperti pada PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo yang didirikan pada tahun 1990 yang dulunya diberi nama PT. BPR Lima Talenta, kemudian pada tanggal 13 November 1991 bank mengalami perubahan nama kembali menjadi PT. BPR Trapezita, tetapi perubahan nama tersebut hanya bertahan sebentar saja. Pada tanggal 19 Desember 1991 bank mengalami perubahan nama lagi menjadi PT. BPR Trapezita Anugerah. Kemudian bank merubah lagi nama menjadi PT. BPR Aridha Arta Sejahtera pada tanggal 19 Agustus 2004. Kemudian bank tersebut memutuskan mengganti nama kembali menjadi PT. BPR Utama Artha Sejahtera pada tanggal 2 November 2016, perubahan nama itu bertahan hingga saat ini.

Salah satu tujuan dari PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kompetensi karyawan BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo tersebut. Meningkatkan kesejahteraan dan kompetensi karyawan merupakan suatu kewajiban yang sangat perlu dilakukan bagi setiap perusahaan. Oleh sebab itu keberhasilan pencapaian dari tujuan tersebut ditentukan pada faktor yakni salah satunya adalah kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2015: 21) kepemimpinan yang dimaksudkan adalah kegiatan yang dilakukan seorang pemimpin untuk menggerakkan orang lain, seperti memengaruhi atau membimbing orang demi tercapainya hasil yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan suatu proses menjadikan orang untuk lebih mengenal manfaat dari bekerja sama dengan individu yang lain, Oleh karena itu mereka dapat memahami dan mau melakukannya.

Sehingga konsep-konsep tersebut dapat menyimpulkan secara tegas bahwa kedudukan dari pemimpin ini sangatlah menentukan aktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang telah menjadi tanggung jawabnya. Setiap perusahaan pastinya memiliki kekurangan masing-masing, seperti contoh dalam segi faktor kepemimpinannya. Pada PT. BPR Utama Artha Sejahtera masih memiliki komunikasi yang kurang antara pemimpin dengan para karyawannya. Pemimpin lebih sering memberikan perintah atau tugas kepada karyawan tanpa adanya komunikasi yang baik/efektif sehingga hal ini menyebabkan karyawannya dalam melakukan pekerjaannya hanya sebatas kewajiban, tanpa adanya suatu tanggung jawab yang didasari rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Faktor kepemimpinan inilah yang akan mempengaruhi naik turun loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011: 95) Loyalitas yang dimaksudkan adalah kesetiaan yang mencerminkan kesediaan karyawan dalam membela serta menjaga suatu organisasi, baik secara internal atau eksternal pekerjaan itu sendiri dari orang-orang yang tidak baik. Loyalitas karyawan PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo mengalami penurunan yang cukup dengan ditandai tingkat keluarnya masuknya karyawan, khusus pada posisi marketing yang meningkat selama tahun 2015-2019. Berikut ini adalah turnover yang terjadi setiap tahunnya

Tabel 1.1

Tabel *Turnover* PT. BPR Utama Artha Sejahtera

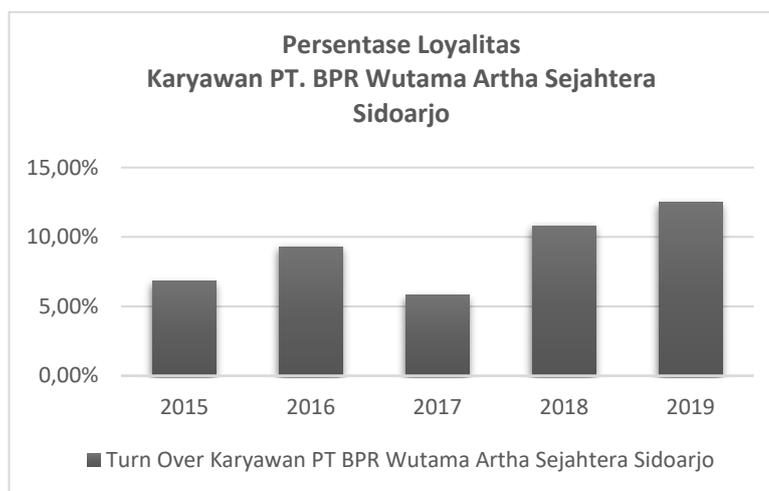
Periode 2015-2019

Tahun	Total Karyawan Yang Masuk	Total Karyawan Yang Keluar	Total Jumlah Karyawan	Persentase Keluar
2015	4	2	29	6.8%

2016	6	3	32	9,3%
2017	4	2	34	5,8%
2018	7	4	37	10,8%
2019	8	5	40	12,5%

Sumber : PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo

Sehingga akan tampak pada sebuah grafik sebagai berikut



Sumber : PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa persentase karyawan yang keluar dari tahun 2015-2019 mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 persentase jumlah keluar karyawan 6,8%. Pada tahun 2016 mengalami peningkatan menjadi 9,3%. Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 5,8%. Pada tahun 2018 mengalami kenaikan kembali menjadi 10,8% dan pada tahun 2019 masih mengalami peningkatan kembali menjadi 12,5%.

Tingkat turnover yang terjadi pada PT. BPR Utama Artha Sejahtera ini bisa dinilai cukup tinggi. Menurut Gillis (Mardiana, Hubies dan Pandjaitan, 2014: 121) bahwa turnover karyawan dikatakan normal apabila berada pada kisaran 5%-10% per tahun, dan bisa dikatakan tinggi apabila melebihi 10%. Pada PT. BPR Utama Artha Sejahtera ini mengalami turnover yang tinggi pada tahun 2018 dan 2019.

Selain kepemimpinan, ada juga faktor yang dapat menyebabkan naik atau turunnya loyalitas kerja karyawan yakni adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2017: 202) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang membanggakan serta menyukai pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja mengekspresikan dari sejumlah kesesuaian antara harapan karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang akan diberikan atas pekerjaannya. Pada PT. BPR Wutama Artha Sejahtera kepuasan kerja karyawan karyawan tergolong masih rendah. Bisa kita lihat pada ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian imbalan atau upah yang telah diberikan tergolong tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan

Selain kepuasan kerja, ada yang mempengaruhi naik turunnya loyalitas kerja karyawan yakni motivasi. Menurut Kadarisman (2013: 275) motivasi didefinisikan sebagai “suatu proses pemberian rangsangan dan dorongan kepada pada karyawan agar mereka dapat bekerja secara rela atau tidak adanya paksaan.” Jika didalam suatu perusahaan motivasi dapat berjalan dengan lancar, maka akan timbulnya suatu gairah, semangat dan keikhlasan bagi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja karyawan di PT. BPR Wutama Artha Sejahtera masih tergolong kurang. Atasan masih bisa dikatakan kurang dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Baik dari segi finansial maupun non finansial contohnya dalam pemberian reward kepada karyawan masih tergolong kurang dan tidak adanya sebuah dorongan tersendiri dari seorang pemimpin kepada karyawannya. Maka motivasi kerja sangatlah mempengaruhi pada naik turunnya loyalitas karyawan

Berdasarkan latar belakang di atas penulis berminat untuk melakukan penelitian terhadap teori kepemimpinan, komitmen dan motivasi kerja tersebut apakah berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan, dengan bertujuan untuk mendapatkan temuan-temuan baru yang terkait dengan variabel tersebut dan bisa membandingkan temuan-temuan dari

peneliti-peneliti terdahulu. Dengan ini peneliti bisa mengangkat judul dari penelitian ini yaitu “*Analisis Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Determinan Loyalitas Kerja Karyawan PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo*”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *kepemimpinan* berpengaruh terhadap *loyalitas kerja* karyawan di PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo ?
2. Apakah *motivasi kerja* berpengaruh terhadap *loyalitas kerja* karyawan PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo ?
3. Apakah *kepuasan kerja* berpengaruh terhadap *loyalitas kerja* karyawan PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo?
4. Apakah *kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja* secara simultan berpengaruh terhadap *loyalitas kerja* karyawan PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap loyalitas kerja di PT. BPR Utama Artha Sejahtera Sidoarjo.

1.4 Fungsi Penelitian

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya, yang berhubungan dengan

kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap loyalitas kerja. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

b. Secara Praktis

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa menjadikan bahan-bahan informasi atau wawasan bagi pembaca mengenai teori-teori dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap loyalitas kerja,

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang positif bagi seorang pemimpin untuk meningkatkan kepemimpinannya dan meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja di dalam suatu organisasi
- b. Memberikan wawasan atau dorongan untuk meningkatkan loyalitas kerja bagi karyawan agar setiap karyawan bisa bekerja secara baik sesuai dengan tujuan suatu perusahaan