

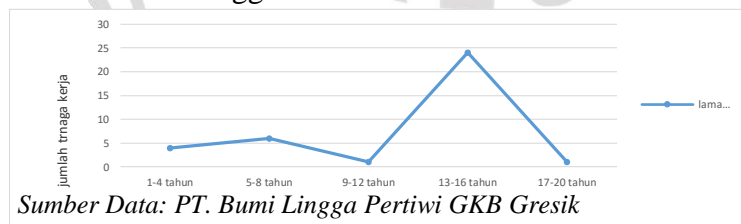
BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industry property dan perumahan saat ini mengalami perkembangan di Indonesia. Sektor *property* dan *real estate* merupakan sektor terpenting dalam perekonomian suatu Negara. Dengan berkembangnya industry property perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik yang mampu mengatasi pengaruh perkembangan bisnis atau ekonomi internasional.

PT. Bumi Lingga Pertiwi berdiri pada tanggal 18 Februari 1983 yang berlokasi di Jl. Jawa Perumahan Gresik Kota Baru No. 99, Yosowilangun, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik. PT. Bumi Lingga Pertiwi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *property* dan *real estate* di Kota Gresik. Industry *property* dan perumahan saat ini mengalami perkembangan pesat di Indonesia dengan bertambahnya penduduk disetiap tahunnya berdampak pada peningkatan kebutuhan akan hunian yang layak dan siap pakai. PT. Bumi Lingga Pertiwi merupakan pengembang yang telah banyak berkontribusi dalam pembangunan dan perkembangan sektor *property* dan *real estate* di Kota Gresik.

Fenomena yang terjadi di lapangan yaitu tingginya loyalitas kerja karyawan di PT. Bumi Lingga Pertiwi. Berikut ini gambar 1.1 yang menunjukkan tingginya loyalitas kerja karyawan di PT. Bumi Lingga Pertiwi:

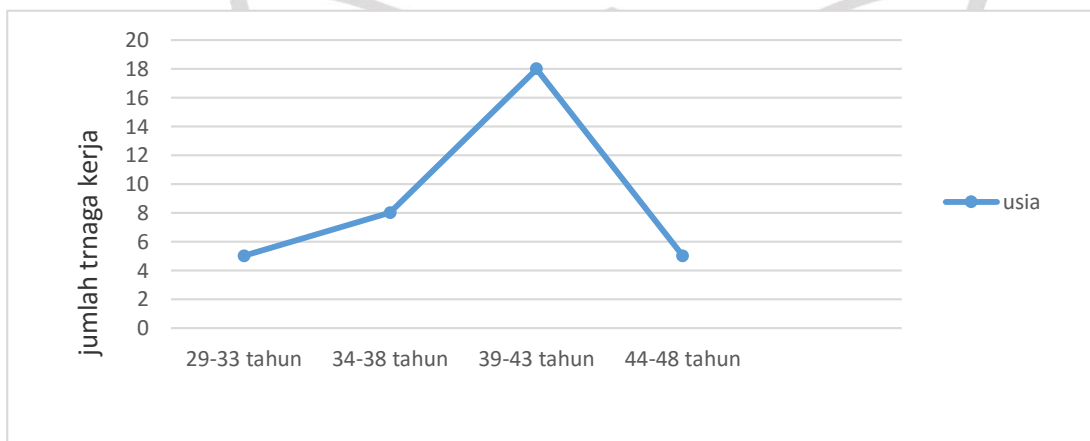


Gambar 1.1
Masa Kerja Karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja selama 1 hingga 4 tahun berjumlah 4 orang, karyawan yang bekerja selama 5 hingga 8 tahun berjumlah

6 orang, karyawan yang bekerja selama 9 hingga 12 tahun berjumlah 1 orang, karyawan yang bekerja selama 13 hingga 16 tahun berjumlah 24 orang, karyawan yang bekerja selama 17 hingga 20 tahun berjumlah 1 orang. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan lebih dari 9 tahun yang berjumlah 26 karyawan. Menurut Tommy, (2010;179), di masa lalu atau masa sebelumnya loyalitas para karyawan hanya di ukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi.

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. Sedangkan dilihat dari sisi usia dapat diketahui sebagai berikut:



Sumber Data: PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik

Gambar 1.2
Usia Karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi
Tahun 2018

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 29 hingga 33 tahun berjumlah 5 orang, karyawan yang berusia 34 hingga 38 tahun berjumlah 8 orang, karyawan yang berusia 39 sampai 48 tahun berjumlah 23 orang, mereka memiliki motivasi yang tinggi karena di usia tersebut mereka mempunyai pengalaman yang cukup banyak.

Motivasi dengan loyalitas karyawan memiliki hubungan positif hal tersebut didukung oleh penelitian dari Ihsan dan Isharijadi (2017) dari motivasi yang diberikan menjadikan dorongan untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan SDM yang baik dan secara tidak langsung akan meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini konsisten dengan penelitian dari Infrianto dan Wahyoedi (2011) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas, jika seseorang memiliki motivasi yang kuat maka loyalitasnya akan tinggi. Di PT. Bumi Lingga Pertiwi tidak ada reward seperti memberikan bonus atau penghargaan untuk karyawan yang berprestasi atau bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut.

Leadership atau kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yuki, 2010). Menurut Soekarso et al (2010) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota/pengikut serta melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan dalam perusahaan sudah baik maka akan berdampak positif terhadap loyalitas pegawai. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2013: 169) bahwa pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi,

loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasive. PT. Bumi Lingga Pertiwi merupakan perusahaan keluarga sehingga direktur utamanya berasal dari keluarga atau keturunan dari H. Bisri Ilyas. Setelah peneliti melakukan wawancara pada bagian SDM terbukti bawasannya kepemimpinan yang digunakannya adalah kepemimpinan demokratis dimana keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan. penelitian dari Aban (2019) kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas, semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pada teori tersebut sesuai dengan realita yang ada pada PT. Bumi Lingga Pertiwi. Penelitian dari Aban (2019) inkonsisten dengan penelitian yang dilakukan Fauji (2019) bahwa tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan

Menurut Handoko, (dalam Sutrisno 2014;75) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan di PT Bumi Lingga Pertiwi di tunjukkan dengan tidak adanya karyawan yang mengundurkan diri. Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan bersifat positif hasil penelitian yang dilakukan oleh Ovinda, (2013) kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemecatan terhadap karyawan. Selain itu, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan berkeinginan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Berdasarkan teori hubungan kepuasan terhadap

loyalitas tidak sesuai dengan realita di PT. Bumi Lingga Pertiwi dimana kepuasan kerja kurang akan tetapi loyalitas tetap tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, bahwasanya *research gap* pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan tersebut mengalami penurunan loyalitas sedangkan variabel motivasi, *leadership*, dan kepuasan kerja cukup bagus, untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LEADERSHIP, KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN TETAP DI PT. BUMI LINGGA PERTIWI GKB GRESIK**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik?
2. Apakah *leadership* berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi Gkb Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.
2. Mengetahui pengaruh *leadership* terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT. Bumi Lingga Pertiwi GKB Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi kerja, *leadership*, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Tetap.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi kerja, *leadership*, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Tetap.

3. Bagi akademisi

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan kemajuan bagi akademisi dan dapat di jadikan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

