

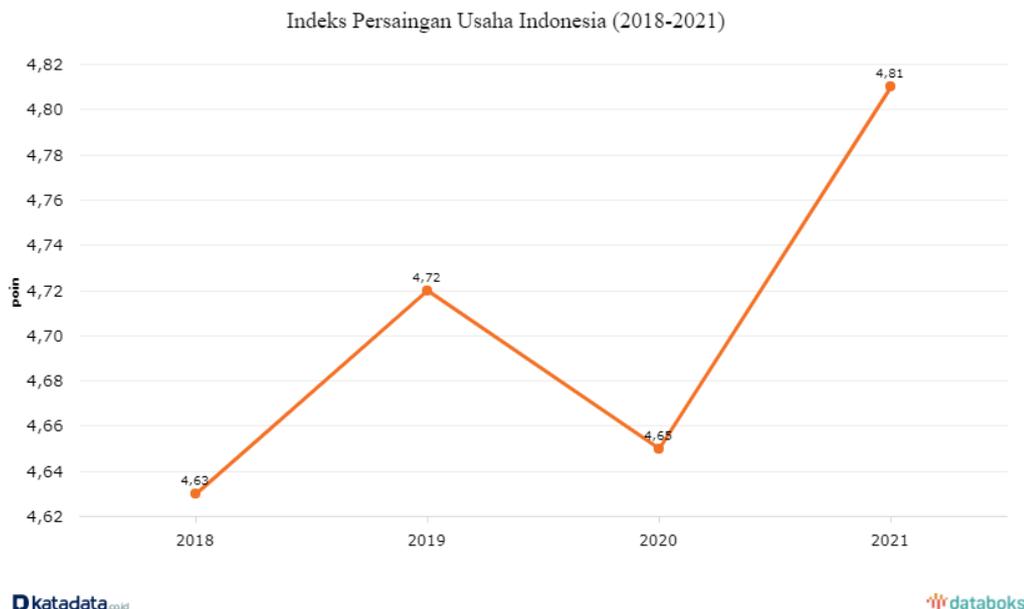
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Di era kompetisi bisnis saat ini, kondisinya semakin pesat persaingan usaha dikarenakan semakin pesatnya perkembangan industri. Perusahaan dituntut mampu bertahan dan bisa berkembang, dengan mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas perusahaan bisa mencapai tujuan organisasi. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai dengan bantuan karyawan atau pegawai, oleh karena itu perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas agar kebutuhan perusahaan bisa terpenuhi sesuai tujuan perusahaan.

Berdasarkan data Indeks Persaingan Usaha (IPU) indeks persaingan usaha



Indonesia pada tahun 2021 dinilai berada di level 4,81, tertinggi dalam empat

tahun terakhir seperti terlihat pada grafik. Hal ini menunjukkan bahwa persaingan usaha secara nasional termasuk ke dalam kategori persaingan usaha menuju tinggi. Persaingan usaha yang tinggi secara tidak langsung akan mendorong produktivitas tenaga kerja.

Perusahaan tidak bisa terlepas dari karyawan yang merupakan aset terbesar dari sebuah perusahaan, karena karyawan merupakan orang yang membantu sebuah perusahaan untuk menghasilkan produk dan jasa. Kehilangan karyawan akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Banyak karyawan yang mengejar karier dan meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus menerapkan strategi yang tetap agar karyawan bisa mempunyai loyalitas terhadap perusahaan. Kualitas kerja akan meningkat jika terjalin hubungan baik antara karyawan dan pimpinannya. (sinambela, 2018)

Pertumbuhan organisasi sangat membutuhkan lingkungan yang disiplin terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Perusahaan perlu membuat peraturan yang jelas dan adil sehingga karyawan merasa nyaman, dan tidak merasa dirugikan. Disiplin kerja memiliki peran penting bagi perusahaan, tetapi selama ini disiplin kerja karyawan sudah mulai berkurang, yaitu karyawan sering datang terlambat, sering ijin pulang sebelum jam kerja berakhir, dan berhenti bekerja sebelum jam kerja berakhir sehingga produktivitas menurun (Gunawan, 2018).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan

kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja, Sunyoto, 2015. Kegiatan perusahaan yang berjalan dengan optimal nantinya akan menjadikan lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja, Rahmaisari (2016).

Seorang pemimpin juga harus memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap bawahannya guna tercapai tujuan dari organisasi tersebut. Pemimpin yang mempunyai pengaruh pada suatu organisasi yaitu kepemimpinan yang memiliki wibawa dan talenta di mana dengan hal tersebut orang yang dipimpinnya senantiasa melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan salah satu yang terpenting dalam membentuk loyalitas karyawan. Loyalitas akan muncul jika pemimpin mampu menjaga kenyamanan karyawannya di lingkungan kerja.

Menurut Siagian (2005) loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan dan merupakan hal yang paling penting untuk dimiliki setiap karyawan di perusahaan ataupun instansi manapun. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan terutama dibidang industri.

Dari penelitian ini, peneliti mengambil studi kasus di PT. Syngenta Seed Indonesia - Pasuruan Site (PT. Syngenta) merupakan salah satu Industri

Pemoresan Benih yang terletak di daerah Kraton, Pasuruan, Jawa Timur dengan jumlah 100 karyawan. PT. Syngenta Seed Indonesia - Pasuruan Site (PT. Syngenta) didirikan pada tahun 2011 dan merupakan salah satu. Perkembangan Pemoresan Benih jagung ini dibuktikan dengan banyaknya pengolahan jenis benih jagung yang ada di Indonesia, adapun untuk pengolahannya sendiri merupakan dari sebuah jagung yang di pilih sesuai dengan kualitas dari benih jagung tersebut. Dari benih jagung tersebut dibedakan menjadi dua yaitu benih jagung perempuan dan benih jagung laki-laki jika benih jagungnya rusak atau tidak layak untuk di tanam maka akan di crassing menjadi pakan sapi dan di ambil alihkan ke tempat sampah. Untuk perkembangan sendiri semakin pesat dipasaran dan banyak dicari oleh petani.

Penelitian yang membahas mengenai hubungan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Model Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja masih belum dilakukan. Menurut penelitian terdahulu terkait disiplin kerja seperti penelitian Martin Rivaldo (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun penelitian ini juga mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Namun penelitian ini juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja, dan juga mengemukakan bahwa model kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Dengan demikian, peneliti juga ingin mengetahui lebih lanjut apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan model kepemimpinan dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Untuk itu

penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Model Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Pada Karyawan Processing PT Syngenta Seed Indonesia PIER Kabupaten Pasuruan).

1.2 Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan dan dapat dirumuskan yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Loyalitas Kerja?
2. Apakah Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Loyalitas Kerja?
3. Apakah Variabel Model Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Motivasi Kerja?
4. Apakah variabel Disiplin Kerja, Variabel Lingkungan Kerja dan Model Kepemimpinan berpengaruh simulytan kepada variabel Loyalitas Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Loyalitas Kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Loyalitas Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel Model Kepemimpinan terhadap variabel Loyalitas Kerja.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara sangat signifikan variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan variabel Model Kepemimpinan terhadap variabel Y Loyalitas Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Adapun hasil dari penelitian ini mendapatkan beberapa manfaat yaitu dapat menjadi sumber informasi dan dapat memasukkan yang berkaitan dengan loyalitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan model kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai loyalitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan model kepemimpinan.

- b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bahan acuan atau masukan bagi peneliti lain dan bahan pertimbangan buat peneliti lain loyalitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan model kepemimpinan