

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manusia merupakan unsur terpenting dalam segala hal khususnya di dalam suatu organisasi ataupun proses kerja. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor sentral dalam suatu organisasi. Pada hakikatnya, manusia dalam suatu organisasi bergerak sebagai pemikir, perencana dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi, Desi Handayani (2019). Untuk menunjang kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya, maka organisasi harus membuat hubungan yang ideal antara tujuan tenaga kerja dan tujuan organisasi. Suatu organisasi jika ingin mencapai tujuannya harus memiliki karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi. Karena tidak sedikit karyawan yang tidak memiliki rasa loyal terhadap perusahaan maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara manajemen yang di perusahaan dengan karyawan. Melalui hubungan yang baik dan kekompakan maka akan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Menurut Nitisemito (2004) loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Menurut Poerwadarminta (dalam Aldrianto, 2016) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi. Jika dilihat dari pengertian diatas, loyalitas dapat tercipta dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama, semakin lama

seseorang berada dalam organisasi maka semakin tinggi juga rasa loyalitas yang dimiliki.

Fenomena timbulnya loyalitas kerja yang ada di Yayasan Darut Taqwa dipengaruhi oleh masa kerja dari setiap karyawan. Dari data yang diambil dari Yayasan Darut Taqwa tahun ajaran 2022/2023 jumlah karyawan yang ada di lembaga pendidikan tingkat SLTA dan SLTP mencapai 379 dan hampir seluruh karyawan memiliki masa kerja diatas dua tahun dan tidak sedikit pula yang memiliki masa kerja 10 tahun bahkan diatas 20 tahun. Jumlah karyawan yang ada di MTs Darut Taqwa mencapai 69 karyawan dan 39 diantaranya memiliki masa kerja diatas 10 tahun, SMP Bhineka Tunggal Ika memiliki karyawan sebanyak 72 dan rata-rata memiliki masa kerja diatas dua tahun, MA Darut Taqwa memiliki 66 karyawan dengan 40 karyawan diantaranya memiliki masa kerja diatas 10 tahun, SMK Darut Taqwa memiliki karyawan dengan jumlah 81 dan 47 diantaranya memiliki masa jabatan diatas 10 tahun.

Selain itu adanya loyalitas dibuktikan dengan produktivitas kerja karyawan yang semakin tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan capaian atau prestasi dari masing-masing lembaga yang ada pada Yayasan Darut Taqwa. Dilansir dari webset SMK Darut Taqwa (<https://smkdaruttaqwapurwosari.sch.id>), lembaga ini memiliki banyak prestasi diantaranya juara english debat pada tahun 2020, *international championship* 2020, juara lomba LKS TKJ dan TBSM 2019, duta isnu 2019, TBSM *teacher skill* 2019 dan juara 2 duta genre jalur masyarakat tahun 2019. Selain lembaga-lembaga SMK, lembaga-lembaga lain juga memiliki segudang

prestasi seperti MA pernah menjuarai lomba maple Bahasa Inggris, IPS, IPA dan Bahasa Arab tahun 2016,

Ada beberapa faktor yang mendukung terbentuknya loyalitas karyawan. Flippo (dalam Sumardhan, 2014) banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan latihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan dengan karyawan lain. Menurut Nitisemito, gaya seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasinya.

KH Sholeh Bahrudin merupakan Pembina satu yayasan Darut Taqwa dan merupakan anak pertama dari KH Bahrudin Kalam yaitu pendiri Yayasan Darut Taqwa. Beliau merupakan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan karismatik. Salah satu yang mendukung terbentuknya loyalitas karyawan adalah pemimpin karismatik. Menurut Max Weber dalam Robbins (2007) berpendapat bahwa kepemimpinan karismatik adalah suatu kualitas kepribadian individu tertentu, yang darinya ia dipisahkan dari orang-orang biasa dan diperlakukan sebagai orang yang diberkahi dengan kekuatan gaib, manusia super, atau kekuatan luar biasa. Kepemimpinan karismatik merupakan kepemimpinan luar biasa yang memiliki visi, bersedia mengambil risiko pribadi demi mencapai visi, dan peka terhadap pengikutnya. Menurut Achua dan Lussier dalam Marginingsih (2016)

Kepemimpinan karismatik akan menimbulkan pengaruh yang besar terhadap anggotanya, mereka bisa mengubah sikap, nilai-nilai dan focus anggota dari focus pribadi menjadi fokus kolektif secara konsisten.

KH Sholeh Bahruddin memiliki tujuan besar yang dicurahkan dalam visi Yayasan Darut Taqwa dengan artikulasi khas beliau, dalam mencapai visinya beliau sering dawuh terhadap santri dan para jama'ahnya bahwa beliau membangun lembaga pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan SDM supaya berguna untuk bangsa dan negara. Beliau memiliki gaya tersendiri dalam bersosial, kata mengayomi lebih cocok dengan gaya bersosialisasi beliau karena beliau tidak pernah membedakan para jama'ah, santri dan tamu beliau. Sikap itulah yang membuat beliau begitu dihormati dan loyalitas para jamaa'ah atau pengikut beliausangat tinggi.

Selain kepemimpinan karismatik lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Menurut Alex S. Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Jika dalam organisasi memiliki lingkungan yang nyaman, memiliki fasilitas yang mencukupi bagi karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas. Dari lingkungan yang seperti itulah akan menimbulkan loyalitas kerja yang tinggi.

Jika dilihat dari lingkungan fisik Yayasan Darut Taqwa memiliki lingkungan yang nyaman dan masih asri karena di sekitar lokasi yayasan dikelilingi banyak persawahan. Fasilitas yang disediakan dari lembaga juga cukup lengkap.

Tabel 1.1 Fasilitas Lembaga Yayasan DarutTaqwa

No	Lembaga	Fasilitas
1	MTs Darut Taqwa	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratotium Komputer • Ruang ekstrakurikuler • Perpustakaan • Ruang kesehatan
2	SMP Bineka Tunggal Ika	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorium computer • Ruang ekstrakurikuler • Ruang kesehatan • Perpustakaan
3	MA Darut Taqwa	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorium BHS • Laboratorium IPA • Perpustakaan • Ruang ekstrakurikuler • Ruang kesehatan • Koperasi sekolah
4	SMA Darut Taqwa	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang tata boga • Ruang tata rias • Ruang multimedia • Laboratorium IPA • Perpustakaan • Ruang UKS • Ruang menjahit • Laboratorium computer • Laboratorium BHS
5	SMK Darut Taqwa	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang teori • Laboratorium KKPI • Laboratorium TKJ • Laboratorium broad casting • Laboratorium IPA • Laboratorium Multimadia • Laboratorium TKR • Laboratorium TSM • Perpustakaan • Koperasi

		<ul style="list-style-type: none"> • UKS • Ruang ekstrakurikuler
--	--	--

Sumber: Webset Lembaga Yayasan Darut Taqwa

Selain lingkungan fisik Yayasan Darut Taqwa memiliki lingkungan nonfisik yang berupa suasana kerja yang nyaman, hal ini dibuktikan dari beberapa karyawan yang ada dilembaga menjelaskan bahwa mereka bekerja dengan tidak ada rasa tertekan. Mereka sering berinteraksi dan juga memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain.

Kompensasi yang berupa bonus ataupun gaji juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja. Menurut Rumawas (2018) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (finansial) yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (non-financial) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan. Agar perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan di suatu perusahaan adalah dengan cara memberikan insentif dan upah agar karyawan merasa usaha yang telah dilakukan dihargai dan sepadan dengan hasil yang didapatkan selama ia bekerja di dalam perusahaan (Vivian Purba 2019).

Kompensasi yang ada di Yayasan Darut Taqwa berupa bisyaroh yang diberikan setiap bulannya kepada setiap karyawan. Besarnya Yayasan Darut Taqwa membuat kompensasi yang mungkin lebih besar dari pada yayasan yang lain, meskipun

kompensasi yang diberikan tidak pasti atau sama setiap bulannya. Hal itu disebabkan karena jumlah nominal bisyaroh atau kompensasi yang diberikan dihitung dari jabatan, jam pelajaran dan masa pengabdian atau masa kerja. Selain itu yayasan juga memberikan insentif berupa tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan bingkisan.

Kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi inilah yang saya ambil untuk menjadi variabel penelitian. Apakah ketiga variabel tersebut menjadi sesuatu yang sangat penting dalam menciptakan loyalitas kerja dari para karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Vivian Purba (2019) yang berjudul Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat, vivian berpendapat bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Yayasan darut taqwa sengonagung merupakan pengembangan dari yayasan pondok pesantren darut taqwa yang berdiri pada tanggal 01 agustus tahun 1977 di desa Carat kecamatan Gempol kabupaten Pasuruan yang didirikan oleh: KH. Bahruddin Kalam. Yayasan ini sekarang memiliki 379 karyawan dalam 7 Lembaga formal dan rata-rata para karyawan di yayasan darut taqwa memiliki masa jabatan yang cukup lama.

Urgensi dari penelitian ini adalah apakah faktor kepemimpinan Karismatik Lingkungan Kerja dan Kompensasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas karyawan yang ada di Yayasan Darut Taqwa.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penulis memilih penelitian skripsi dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah secara parsial kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan?
4. Apakah secara simultan kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja, kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas bisa disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap loyalitas karyawan?
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan?
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan?

4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja, kompensasi terhadap loyalitas karyawan?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang faktor-faktor yang meningkatkan Loyalitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan atau Organisasi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan loyalitas karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang memerlukan.

