

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek dalam setiap organisasi, tanpa ada SDM tujuan organisasi tidak dapat berjalan sesuai yang direncanakan. karena itu peran SDM sangat penting bagi setiap organisasi. Dalam sebuah bisnis perubahan semakin lapang dan kompleks mengakibatkan kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten

Karyawan merupakan salah satu kebutuhan utama yang wajib ditata dan dikelola untuk mencapai tujuan penting perusahaan atau tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Bantuan penting bagi pengusaha adalah karyawan, karena mereka memiliki kemampuan, energi, bakat dan kreativitas yang diinginkan melalui organisasi untuk tercapai tujuannya. organisasi tidak akan tercapai keinginan yang diinginkan jika karyawan yang dalam organisasi tidak bisa diajak bekerja sama untuk mengembangkan perusahaan.

Kenikmatan kerja adalah tahap kebahagiaan yang dirasakan individu atas posisi atau pekerjaannya di perusahaan. di mana individu merasa bahagia bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sepadan dari hasil yang mereka lakukan di perusahaan. Kegembiraan kerja berkaitan dengan psikologi setiap karyawan di perusahaan yang dia rasakan dari suasananya. Untuk menilai karakter karyawan dapat dilihat dari waktu penyelesaian dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini dapat di amati dari pola pikir yang menguntungkan seseorang terhadap pekerjaan dan keseluruhan di sekitarnya.

Jenis gaya kepemimpinan di Indonesia telah menjadi perbincangan yang menarik dan berdampak besar pada aksi politik dan bangsa. Dalam ajang bisnis, manajemen memiliki pengaruh yang kuat terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan kelangsungan hidup organisasi. Fungsi pemimpin sangat esensial bagi

perusahaan karena menjadi salah satu penentu keberhasilan sebuah perusahaan dan pencapaian visi, misi dan keinginan suatu organisasi. Dan keberadaan sikap kepemimpinan organisasi akan menjadi tolak ukur bagi individu tentang beraneka macam hal termasuk loyalitas organisasi serta budaya organisasi yang harus diterapkan oleh pimpinan, karena dapat membuat munculnya rasa kegembiraan di setiap anak buah dan memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya sudah melakukan penelitian bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Atinda yu liana,2014; Ahmad suhardi.2021). Berdasarkan koefisien determinasi, 16,6% menunjukkan bahwa model penelitian tersebut masih perlu dikembangkan lebih lanjut dengan cara peneliti tambahan. Disarankan dalam penelitian serupa untuk memperkuat model persamaan dengan cara memasukkan variabel lain yang diharapkan berpengaruh terhadap kinerja.

Penulis akan melanjutkan penelitian terdahulu dengan menambahkan variabel baru yaitu peran transformational leadership terhadap kinerja karyawan. Tempat penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Sinar Baru Jaya Makmur yang bergerak di bidang jasa angkutan Truk dan bengkel mesin-mesin kapal. PT. Sinar Baru Jaya Makmur berdiri sejak 1992 di mana perusahaan ini sudah memiliki 44 karyawan. Penulis memilih PT. Sinar Baru Jaya Makmur sebagai tempat penelitian karena untuk mengetahui apakah loyalitas, peran transformational leadership dan budaya pada perusahaan PT. Sinar Baru Jaya Makmur dapat Berpengaruh bagi kinerja karyawan.

Di PT. Sinar Baru Jaya Makmur untuk budaya perusahaannya cukup baik dan karakter karyawan sangat peduli terhadap karyawan lain, seperti saling tolong menolong dan ramah. Karyawannya sangat loyal dan peduli dengan perusahaan, customer, visi dan misi perusahaan. Karyawan merasa mereka bekerja untuk sesuatu yang lebih baik daripada diri mereka sendiri. Seperti halnya mereka selalu kompak dalam bekerja, memberikan semangat dan dukungan ketika rekan kerja mereka melakukan sesuatu yang baik untuk memajukan perusahaan.

**Tabel 1.1 Perbandingan Jumlah Pegawai**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2019	55
2020	48
2021	40
2022	44

Sumber : Data diolah penulis, 2022

Berlandaskan Tabel diatas mengenai jumlah karyawan pada PT. Sinar Baru Jaya Makmur dapat disimpulkan bahwa tahun 2020 – 2021 mengalami penurunan jumlah karyawan karena dampak pandemi covid. tahun 2022 ada kenaikan jumlah karyawan karna kegiatan perusahaan sudah berjalan dengan stabil dan pandemi covid sudah berakhir.

Peran Kedudukan pimpinan pada suatu instansi sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Berbagai upaya telah dilakukan melalui seorang pemimpin untuk memberikan dampak kepada karyawan supaya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai konsep dan rencana yang telah ditentukan.

Gaya Kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang relatif baru dalam studi kepemimpinan. Gagasan manajemen transformasional menggunakan pendekatan karakter serta mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam gaya, dan kontinjensi.

Dengan adanya penerapan Kepemimpinan transformasional dapat memberi motivasi terhadap karyawan bawahan agar dalam bekerja dapat bekerja lebih baik lagi dari yang telah dikerjakan kemarin, Dengan kata lain dapat meningkatkan rasa percaya diri bawahan, karena semakin tinggi rasa percaya diri karyawan makan semakin baik kinerja karyawan sehingga dapat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul “**Pengaruh Loyalitas, *Transformational Leadership*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Baru Jaya Makmur, Surabaya**”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandas latar belakang masalah yang sudah dijabarkan di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Baru Jaya Makmur?
2. Apakah transformational leadership berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Baru Jaya Makmur?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Baru Jaya Makmur?
4. Apakah loyalitas, transformational leadership dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Baru Jaya Makmur?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berlandaskan uraian latar belakang masalah, peneliti mempersempit masalah yang ada agar tidak terlalu leluasa, serta lebih memudahkan penulis untuk mengkaji. Terdapat aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas, transformational leadership dan budaya organisasi.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berkaitan latar belakang serta rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji, menganalisis dan membuktikan:

1. Untuk mengetahui apakah loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Baru Jaya Makmur
2. Untuk mengetahui apakah Transformational leadership berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Baru Jaya Makmur.

3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Baru Jaya Makmur.
4. Untuk mengetahui apakah loyalitas, transformational leadership dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Baru Jaya Makmur?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat pada penulisan penelitian bagi semua pihak yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat untuk perusahaan : menjadikan suatu pertimbangan serta evaluasi yang baik untuk kedepannya, sehingga dapat memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi atas kinerja karyawan;
2. Manfaat untuk peneliti : untuk menambah ilmu, menambah pengetahuan serta menambah informasi yang didapat selama waktu penelitian;
3. Manfaat untuk STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati: hasil dalam tugas akhir ini dapat menambah literatur bagi STIAMAK Barunawati, sehingga dapat memberi manfaat buat mahasiswa yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam proses pengerjaan tugas akhir ini, dibuatlah sistematis penyusunan guna memberikan gambaran secara universal agar dapat dipahami oleh pembaca. Adapun terdapat beberapa penyusunan dalam riset ini sebagai berikut :

#### **1. BAB I PEHULUAN**

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang serta menjabarkan suatu pembahasan. Menjelaskan teori-teori yang penelitian yang dijabarkan sesuai dengan pembahasan dan tidak menyimpang. Adapun tujuan dari penelitian ini yang menjelaskan tujuan penulis meneliti objek tersebut, sistematika penulisan dan manfaat penelitian untuk dapat memberikan gambaran penelitian ini lebih terarah.

## **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini mengulas beberapa hal tentang teori yang berhubungan dengan pengkajian dan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan dari hasil penelitian sebelumnya yang didapat dari beberapa sumber yaitu sumber informasi dan dari buku-buku referensi yang berkaitan dengan pembahasan penelitian.

## **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini penulis membahas perkembangan dalam melakukan penelitian. Tujuan dari bab ini agar hasil yang dilakukan bisa sesuai, maka perlu dilakukan alur penelitian yang teratur dan tepat dan teknik yang digunakan untuk menganalisa data serta teknik pengujian hipotesa dalam penelitian berjalan dengan tepat.

## **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas mengenai lokasi penelitian, analisa perhitungan serta hasil olah data yang telah dilakukan.

## **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini mengulas mengenai beberapa hal suatu kesimpulan atas inti pembahasan yang diiringi saran untuk instansi terkait selaku objek penelitian guna membenahi kekurangan yang ada serta anjuran pada perkembangan penelitian yang selanjutnya.