

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan dapat menjadikan perusahaan berhasil dengan kinerja yang dilakukannya, hasil pekerjaan, dan target yang telah dicapai. Dewasa ini tantangan pemimpin tidak hanya menambah produktifitas karyawan tetapi juga menjadikan karyawan yang memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan. ditambah dengan support dari pemimpin akan membantu karyawan untuk tetap loyal terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mempengaruhi rasa loyalitas karyawan dengan memberikan fasilitas pekerjaan, memberi tunjangan kesejahteraan dan memberikan upah yang cukup (Martiwi 2012).

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Penelitian yang telah dilakukan Adiwibowo (2012) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan (Gouzali 2000).

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya (Nitisemito, 1991). Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Wicaksono (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan Adibowo (2012) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Dinas Sosial Kabupaten Jember, ditetapkan berdasarkan peraturan bupati nomor 48 tahun 2008 sebagai implementasi peraturan daerah nomor 15 tahun 2008, adalah unsur pelaksana pemerintah kabupaten jember yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan pemerintah dibidang sosial. dinas sosial dipimpin oleh kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris kabupaten. Dinas sosial dalam melaksanakan tugasnya didalam teknis administratif dibina dan dikoordinasikan oleh sekretaris daerah. Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Dimana masih ada kendala lain, diantaranya karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan dan loyalitas karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Loyalitas yang rendah dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak maksimal. Kondisi nyata ini terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Jember, hasil kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin pada tabel 1.1

TABEL 1.1
DAFTAR PRESENSI TAHUN 2015
DINAS SOSIAL KABUPATEN JEMBER

No	Bulan	Jumlahkaryawan	Keterangan					JumlahTidakMasuk	PresentaseSetiapKeterangan (%)					Jumlah Persentase
			S	I	C	A	DL		S	I	C	A	DL	
1	Januari	32	11	8	0	0	6	25	44,00	32,00	0,00	0,00	24,00	100,00
2	Februari	32	6	9	4	0	14	33	18,18	27,27	12,12	0,00	42,42	100,00
3	Maret	32	9	14	3	2	7	35	25,71	40,00	8,57	5,71	20,00	100,00
4	April	32	7	4	0	5	6	22	31,82	18,18	0,00	22,73	27,27	100,00
5	Mei	32	16	8	0	3	17	44	36,36	18,18	0,00	6,82	38,64	100,00
6	Juni	32	13	5	4	6	9	37	35,14	13,51	10,81	16,22	24,32	100,00
7	Juli	32	6	11	2	7	9	35	17,14	31,43	5,71	20,00	25,71	100,00
8	Agustus	32	5	7	4	0	11	27	18,52	25,93	14,81	0,00	40,74	100,00
9	September	32	8	14	5	3	16	46	17,39	30,43	10,87	6,52	34,78	100,00
10	Oktober	32	11	9	1	0	13	34	32,35	26,47	2,94	0,00	38,24	100,00
11	November	32	9	13	6	0	7	35	25,71	37,14	17,14	0,00	20,00	100,00
12	Desember	32	2	5	0	0	3	11	18,18	45,45	0,00	0,00	27,27	90,91
Jumlah								384						

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Jember, Absensi Karyawan, Tahun 2015 Bulan Januari – Desember

Keterangan : S = Sakit I = Ijin C = Cuti A = Alpha DL = Dinas Luar

Berdasarkan data absensi tabel 1.1 sejak bulan Januari 2015, sampai bulan Desember 2015 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan masih belum memenuhi keinginan instansi yang bisa jadi dipengaruhi oleh kurangnya loyalitas, dan kepemimpinan yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Bahwa dengan adanya loyalitas, dan kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu melakukan penelitian mengenai kepemimpinan, loyalitas dan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat absensi karyawan di Dinas Sosial kabupaten Jember.

Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember terjadi naik turun absensi karyawan yang tidak dapat dipastikan semakin menurunnya ketidakhadiran. Sedangkan pada bulan september mengalami kenaikan absensi secara drastis. Meskipun pada bulan-bulan lainnya mengalami penurunan absensi ketidakhadiran, namun tetap saja tidak bisa dipastikan akan terjadi penurunan absensi secara berkelanjutan. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan. Jika keadaan ini terus dibiarkan maka produktivitas semakin menurun yang mengakibatkan target perusahaan yang tidak dapat dicapai dengan baik. Hal ini dapat diartikan dengan adanya masalah yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan harus mampu mengatasi masalah yang terjadi, sehingga kinerja dari pada karyawan dapat dipulihkan kembali.

**Tabel 1.2 TARGET DAN REALISASI PROGRAM KERJA
DINAS SOSIAL KABUPATEN JEMBER 2016**

NO	PROGRAM	REALISASI	TIDAK TEREALISASI
1	Penyediaan jasa surat menyurat	✓	
2	Penyediaan jasa komunikasi, Sumber daya air dan listrik	✓	
3	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	✓	
4	Penyediaan alat tulis kantor	✓	
5	Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan kantor	✓	
6	Penyediaan peralatan dan perlengkaoan kantor	✓	
7	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang - undangan	✓	
8	Penyediaan makanan dan minuman	✓	
9	Rapat - rapat koordinasi dan konsultasi ke-luar daerah	✓	
10	Penyediaan peralatan dan bahan kebersihan		✓
11	Peningkatan koordinasi perencanaan dan pengembangan program		✓
12	Penunjang administrasi dan operasional rutin kantor / kedinasan	✓	
13	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	✓	
14	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional	✓	
15	Rehabilitasi sedang/ berat gedung kantor		✓
16	Penyelenggaraan peringatan upacara hari	✓	

	- hari besar Nasional		
17	Sosialisasi peraturan perundang - undangan		✓
18	Bimbingan teknis / workshop / sosialisasi / seminar / implementasi peraturan perundang - undangan		✓
19	Pelaksanaan studi banding / kunjungan kerja / dll	✓	
20	Penyusunan laporan capaian kinerja (LAKIP) dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	✓	
21	Penyusuna pelaporan keuangan SKPD akhir tahun	✓	
22	Penyusunan RKA (Rencana Kerja dan Anggaran) dan RAPBD (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah)	✓	
TOTAL		17	5

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa target dan realisasi program kerja Dinas Sosial Kabupaten Jember 2016 tidak terealisasi secara maksimal, hal ini menggambarkan bahwa kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Jember belum sepenuhnya optimal, dan masih jauh dari yang diharapkan masyarakat dan perusahaan.

Kondisi ini perlu dibenahi agar target yang diharapkan tercapai dengan salah satu cara memberikan instruksi dan arahan langsung dari pimpinan, karena secara psikologis apabila seorang pimpinan bisa langsung turun ke lapangan dan memberikan arahan kepada karyawan maka karyawan akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi kinerja para karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember?
2. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Jember adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Dapat mengembangkan wawasan dan memberikan pengetahuan bagi yang membaca dan dapat dijadikan referensi untuk ilmu pengetahuan.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan , memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Dapat berguna sebagai bahan perbandingan di dalam membahas permasalahan yang sama.