

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern saat ini, perkembangan dunia bisnis dan organisasi sangatlah begitu ketat dan cepat dalam mengalami sebuah perubahan serta perkembangan yang begitu pesat, tidak jarang suatu instansi, institusi maupun perusahaan-perusahaan besar seringkali melakukan rekrutmen besar-besaran terhadap tenaga kerjanya melalui berbagai platform dan media cetak terkait. Rekrutmen tersebut memiliki tujuan guna mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan kriteria perusahaan dimana Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap juga sebagai faktor penggerak utama suatu instansi, institusi maupun perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Maka dari itu dalam prosesnya rekrutmen pekerja sangat diperlukan perhatian secara seksama dan selektif terhadap setiap prosesnya. Dalam melakukan setiap prosesnya perusahaan, instansi maupun institusi tidak lepas dari adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai pengatur aktivitas kerjanya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan dan pengembangan serta penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang baik secara individu ataupun secara bersama (Hasibuan, 2019).

Kasmir (2019) menyatakan bahwasannya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui beberapa tahapan yang dimulai dari perencanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan SDM, pemberian sebuah kompensasi, jenjang karier, Kesehatan dan keselamatan serta tetap menjaga hubungan industrial sampai dengan adanya pemutusan kerja guna mencapai tujuan perusahaan serta peningkatan kesejahteraan stakeholder. Selain itu menurut Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwasannya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan dalam melakukan pengelolaan masalah berdasarkan tiga prinsip dasar, pertama yaitu Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dan sangat begitu berharga yang dimiliki oleh perusahaan, kedua keberhasilan yang sangat mungkin dicapai dan yang ketiga adanya budaya dan nilai dalam organisasi perusahaan. Jadi dalam mengatur aspek Sumber Daya Manusia diperlukan peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) itu sendiri dengan tujuan agar mudah dalam menjalankan operasionalnya. Menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam mengatur suatu hubungan dan peranan oleh tenaga kerja dengan tujuan agar lebih efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan dan karyawan serta Masyarakat sekitar.

Pihak Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam menjalankan aktivitasnya tentunya akan mengalami beberapa tantangan baik dari pihak internal maupun eksternal. Tantangan internal yang akan dijalani berupa pertama posisi organisasi dalam bisnis yang sangat kompetitif, fleksibilitas, pengurangan tenaga kerja, restrukturisasi, budaya organisasi, teknologi dan serikat pekerja. Sedangkan untuk tantangan eksternal yang dihadapi oleh meliputi perubahan bisnis yang cepat, keragaman tenaga kerja, globalisasi, regulasi pemerintah, perkembangan pekerja dan kekurangan tenaga yang terampil (Oktavia, 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) itu sendiri hal itu dikarenakan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai

tenaga kerja yang menggerakkan aktivitas operasional perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Wibowo, 2020) Sumber Daya Manusia (SDM) diartikan sebagai keahlian yang terpadu yang mana berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang (Personal). Menurut Mathis dan Jackson dalam (Wibowo, 2020) Sumber Daya Manusia (SDM) diartikan sebagai rancangan dari banyak sistem yang bersifat formal pada sebuah organisasi yang memiliki tujuan untuk memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif dan juga efisien dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Berdasarkan teori dasar Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri dapat diketahui bahwasannya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kunci kesuksesan suatu instansi, institusi maupun organisasi perusahaan apabila dalam aktivitasnya berjalan dengan lancar dan sebaliknya Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi ancaman suatu perusahaan jika perusahaan tidak dapat mengatur dan mengelolanya dengan baik. Berbagai permasalahan yang sering terjadi mengenai permasalahan dalam Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai teori perantara sebagai aspek dalam penilaian terhadap karyawan itu sendiri. Tidak dapat dipungkiri bahwasannya untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang baik perusahaan harus selalu memberikan perhatian dan segala kebutuhan karyawan itu sendiri sehingga kualitas serta kuantitas kerjanya dapat tercapai, yang didasarkan pada teori terapan yang dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena telah tercukupinya segala kebutuhannya dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Abdulah (2022) loyalitas merupakan komitmen seseorang terhadap semua tingkat keberhasilan perusahaan dan menjadi suatu fakta yang menyatakan bahwa mereka akan bekerja untuk perusahaan secara konsisten. Menurut Hasibuan (2019) loyalitas kerja diartikan sebagai kesetiaan yang dicerminkan dengan kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasinya, baik didalam ataupun diluar pekerjaannya, hal inilah yang menyebabkan seorang karyawan berbakti tanpa menghiraukan tingkat imbalan yang mereka tuju adalah orientasi pada pekerjaannya. Loyalitas menjadi suatu timbal balik yang diberikan oleh para karyawan kepada tempat kerjanya. Tidak mudah dalam meningkatkan loyalitas kerja para karyawan disetiap perusahaan atau instansi. Harus menggunakan berbagai metode jika ingin memperoleh tingkat loyalitas yang tinggi. Loyalitas tidak muncul dengan sendirinya melainkan tumbuh dari perusahaan itu sendiri, adanya pengendalian manajemen yang baik dan adanya keterlibatan pemimpin agar terbentuk loyalitas. Karena itu, setiap perusahaan yang ingin meningkatkan loyalitas kerja para karyawannya harus memperhitungkan tingkat ancaman terhadap mata pencaharian para karyawannya melalui penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta tingkat pemberian kompensasi sesuai dengan bidang kerjanya.

Adanya seorang pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional tentu akan berdampak baik bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri, hal ini dikarenakan seorang pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional mampu dalam memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan dengan tujuan mencapai tingkat pencapaian yang lebih tinggi. Pimpinan yang memiliki sifat seperti ini akan mudah memberikan dorongan positif didalam individu maupun kelompok, yang kedua dalam memperoleh kelayakan dari seorang karyawan kepada perusahaan atau organisasi tentunya seorang pimpinan khususnya dan sesama karyawan harus berada pada kondisi yang nyaman dan aman, hal ini yang dimaksudkan adalah lingkungan kerjanya. Semakin aman, nyaman, penuh dukungan dan

penuh penghargaan kepada para karyawan tentu akan membuat aura positif dalam membuat lingkungan kerja yang baik, yang ketiga yaitu pemberian kompensasi yang sesuai dengan sub bagian pekerjaan yang para karyawan peroleh tanpa membedakan atau mengurangi haknya. Semua itu dilakukan guna memperoleh tingkat loyalitas kerja karyawan kepada organisasi atau perusahaan. Dalam meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan tentunya tidak mudah, hal itu mengingat bahwasannya perusahaan harus memiliki berbagai metode yang dapat memperoleh simpatisan loyalitas para karyawan, karena dengan hal tersebut perusahaan dapat mengantisipasi segala bentuk ancaman ketidak loyalan para karyawan seperti halnya pemerhatian hak-hak karyawan (Febriana & Kustini, 2022).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin dengan cara memotivasi para pengikut guna melaksanakan dan mengelola kepentingan para pegawai untuk kepentingan perusahaan (Organisasi) dengan keramahan, stimulasi intelektual, dan juga pengaruh yang begitu ideal yang mana hal tersebut tentu memberikan usaha yang lebih bagi para pekerja untuk efektifitas kerja organisasi yang baik kedepannya (Daft L, 2020). Sedangkan menurut (Suwatno, 2019) gaya kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan pengaruh kepada para pegawainya sehingga membuat para pegawai merasakan sebuah rasa percaya diri, loyal, bangga dan memiliki rasa hormat kepada pimpinannya dan motivasi untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Organisasi). Gaya kepemimpinan yang baik tentu tidak lepas dari beberapa indikator yang mempengaruhinya, menurut Kartini dalam (Jufrizen, 2020) menyatakan bahwasannya ada empat indikator gaya kepemimpinan transformasional, yaitu: Karismatik, inspirational, berstimulasi intelektual, dan memiliki perhatian individu. Menurut Swandari dalam Salahuddin (2020) dinyatakan bahwasannya kepemimpinan yang memiliki kekuatan dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya dengan cara-cara tertentu dan berbeda dari yang lain.

Selain itu variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja para karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi seorang individu dalam melaksanakan suatu kewajibannya seperti yang telah ditugaskan kepadanya, lingkungan kerja dapat berupa penerangan (Pencahayaannya), pendingin ruangan, kebersihan, hubungan dengan atasan atau dengan para karyawan dan lain sebagainya (Darmadi, 2020). Menurut Nitisemitro (2019) lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di lingkungan para karyawan di tempat kerja. Menurut Sedar dalam (Yoyo & Anugrah, 2021) lingkungan kerja adalah tempat dimana segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mana dapat mempengaruhi efektifitas kerja seorang karyawan tersebut dalam menjalankan segala aktivitas pekerjaannya. Selain itu lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Dalam hal ini dapat diartikan juga apabila produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja sangatlah penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurang lengkap dan adanya pemerhatian terhadap fasilitas fisik ataupun non fisik yang merupakan aspek dalam lingkungan kerja menjadikan nilai loyalitas kerja karyawan dapat mengalami permasalahan, yang mana jika dibiarkan tentu akan menuju kearah yang serius.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspeknya, Menurut Nitisemito dalam (Hasan, 2021) indikator dari lingkungan kerja yaitu: Suasana kerja, hubungan kerja dan fasilitas.

Permasalahan lain yang berkaitan dengan loyalitas kerja karyawan yaitu pemberian kompensasi. Menurut Arismunandar (2020) menyatakan bahwasannya kompensasi sebagai suatu hak yang dikeluarkan oleh perusahaan, instansi atau institusi terkait kepada para karyawan yang memiliki tujuan untuk mendapatkan imbalan berupa prestasi kerja yang terus meningkat. Menurut Husnis dalam (Kertiyasa & Irbayuni, 2022) kompensasi diartikan sebagai sesuatu hal yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atau tempat bekerjanya sebagai balas jasa atas suatu pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu kompensasi dapat diartikan sebagai pendapatan dalam wujud uang atau barang yang diterima oleh karyawan dimana hal ini dimaksudkan sebagai timbal balik atas jasa yang dikeluarkan oleh pekerja (Utami, 2023). Pemberian kompensasi kepada para karyawan haruslah sesuai dengan tingkat pekerjaannya karena hal tersebut akan berhubungan dengan tingkat kinerja dan loyalitas yang diberikan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan. Semakin wajar dan tinggi tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan tentu akan berdampak signifikan terhadap tingkatan loyalitas karyawan dalam bekerja dan sebaliknya apabila pendapatan berupa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dapat menurunkan etos kerjanya yang berdampak tentunya dengan kinerja dan loyalitasnya kepada perusahaan. Maka dari itu pemberian kompensasi harus sesuai agar tercipta sebuah keselarasan dalam manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan (Yulandri, 2020).

Dari penjelasan di atas terdapat GAP riset penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) yang berjudul pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan Terhadap loyalitas karyawan dan kinerja karyawan PT. Intermulia yang menunjukkan hasil bahwasannya kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang kedua oleh Oktavia (2022) yang berjudul pengaruh hubungan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana, dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif menunjukkan hasil bahwasannya variabel hubungan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan, sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, secara simultan bahwa hubungan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Utami (2020) yang berjudul pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan, metode pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif dengan total sampel sebanyak 59 memiliki hasil penelitian bahwasannya secara simultan variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Stand Berita Online. Secara parsial hanya variabel pengembangan karir yang memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Stand Berita Online, sedangkan variabel motivasi kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Stand Berita Online.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan sebuah perguruan tinggi swasta yang terletak di Kota Jember yang beralamatkan di Jalan Kalimata no. 49, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Universitas Muhammadiyah Jember merupakan salah satu perguruan tinggi yang tergabung dalam Persatuan Muhammadiyah. Pendirian pertama terjadi

pada tanggal 11 Maret 1981, atas prakarsa kader Muhammadiyah dan warga Muhammadiyah Jember. Diluncurkan pada tanggal 1 September 1981 sesuai dengan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah (No.: 047/III-JTM. 81/81) dan disetujui oleh Pemerintah Republik Indonesia sesuai dengan Surat Keputusan. Nomor: 0172 /Q /1982 disetujui 10 Mei 1982. Universitas Muhammadiyah Jember terus berkembang hingga saat ini, universitas Muhammadiyah Jember telah mendapat akreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) serta mempunyai 9 fakultas dan 26 program gelar A dan B dilengkapi dengan: Ke-26 program studi tersebut terbagi dalam beberapa jenjang pendidikan: program Akademik, Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana. Lalu ada pegawai tetap dan tidak tetap. Jumlah pegawai sebanyak 468 orang, terdiri dari 279 instruktur dan 179 staf dikte. Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember terdiri atas pegawai tetap dan tidak tetap, yang terdiri dari 134 orang pegawai tetap dan 45 orang pegawai tidak tetap.

Loyalitas karyawan pada pelayanan Universitas Muhammadiyah Jember dapat ditingkatkan dengan beberapa hal yaitu melalui adanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik, lingkungan kerja yang aman, nyaman dan asik, serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat kerja dan bagian kerja para karyawan itu sendiri. Beberapa permasalahan terkait gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi yang diperoleh melalui mini survei (Pra-Survey) berdasarkan hasil jawaban responden selaku karyawan Universitas Muhammadiyah Jember, sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Persentase Kepuasan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwasannya nilai presentase dari kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember dengan pertanyaan "Apakah gaya kepemimpinan yang di terapkan dan dijalankan oleh pimpinan telah sesuai dengan apa yang saya harapkan?" memiliki nilai presentase yang bernilai sangat setuju sebesar 20%, setuju sebesar 20%, kurang setuju sebesar 30% dan tidak setuju sebesar 30%. Hal ini mengindikasikan bahwasannya tingkat kepuasan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan bisa dibilang masih terdapat beberapa permasalahan hal itu dibuktikan dengan masih ada persentase jawaban kurang setuju dan tidak setuju yang masing-masing bernilai 30% (60%) secara bersama. Ketidakpuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan biasanya dipengaruhi oleh beberapa hal, dimana berdasarkan hasil wawancara kepada

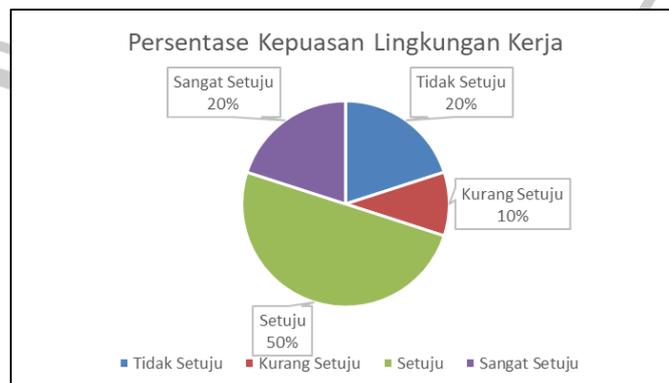
beberapa karyawan mengatakan bahwasannya pimpinan masih kurang dalam memberikan motivasi kerja kepada para karyawan khususnya secara perhatian individual, hal ini tentunya akan berpengaruh erat dengan tingkat loyalitas yang diberikan karyawan kepada institusi atau organisasi.

Tabel 1. 1 Tabel Pertanyaan dan Jawaban Pra Survei Gaya Kepemimpinan Transformasional

Responden	Apakah Gaya Kepemimpinan yang di terapkan dan dijalankan oleh pimpinan telah sesuai dengan apa yang saya harapkan?	Apakah Pimpinan Selalu Memberikan motivasi kepada para karaywannya?	Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan oleh pimpinan kepada karaywan telah membuat anda menjadi loyal terhadap segala ktivitas pekerjaan anda?
Responden 1	2	2	2
Responden 2	2	3	4
Responden 3	5	5	5
Responden 4	5	5	5
Responden 5	3	5	4
Responden 6	4	4	5
Responden 7	2	2	2
Responden 8	4	5	4
Responden 9	3	4	3
Responden 10	3	5	3

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwasannya masih ada beberapa karyawan yang menjawab pertanyaan yang bersangkutan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Universitas Muhammadiyah Jember dengan nilai rentang 2 dan 3 yang mencerminkan bahwasannya gaya kepemimpinan di Universitas Muhammadiyah Jember masih belum berjalan dengan baik sesuai dengan harapan para karyawan.



Gambar 1. 2 Persentase Kepuasan Lingkungan Kerja

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwasannya nilai presentase dari kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja yang ada di sekitar lingkungan kerja pada Universitas Muhammadiyah Jember dengan pertanyaan “Apakah suasana lingkungan tempat kerja anda telah membuat nyaman dan aman sehingga menjadikan anda loyal terhadap pekerjaan anda?” jawaban tersebut memiliki presentase penilaian yang bernilai sangat setuju sebesar 20%, setuju sebesar 50%, kurang setuju sebesar 10% dan tidak setuju sebesar 20%. Hal ini mengindikasikan bahwasannya masih ada permasalahan terkait kepuasan lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan di area tempat kerjanya, seperti halnya persentase diatas masih ada jawaban kurang setuju sebesar 10% dan tidak setuju sebesar 20% yang diberikan oleh para karyawan. Permasalahan lingkungan kerja berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan yaitu masih adanya fasilitas kerja yang belum terpenuhi dan beberapa fasilitas kerja yang mengalami kerusakan seperti (AC, Printer, dan fasilitas penunjang lainnya) serta tingkat komunikasi baik secara vertikal maupun horizontal masih terdapat miskomunikasi, hal inilah yang tentunya dapat meyebabkan permasalahan terkait loyalitas kerja karyawan terhadap kewajiban kerja karyawan. Serta masih kurangnya pelatihan kerja di beberapa sub bagian bidang pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

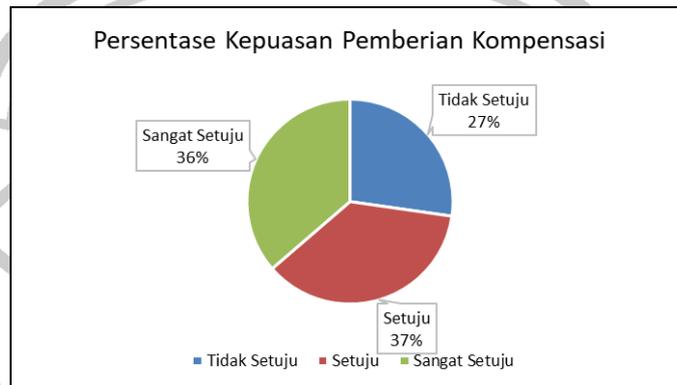
Tabel 1. 2 Tabel Pertanyaan dan Jawaban Pra Survei Lingkungan Kerja

Responden	Apakah dengan lingkungan kerja pada tempat kerja anda telah sesuai dengan apa yang diharapkan dan diinginkan?	Apakah dengan permasalahan lingkungan kerja telah membuat produktivitas kerja semakin menurun	Apakah dengan permasalahan lingkungan kerja telah membuat ketidakpercayaan dengan sesama karyawan?	Apakah dengan permasalahan lingkungan kerja telah membuat ketidakpercayaan dengan pimpinan?	Apakah pelatihan kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan tergolong kurang dan belum maksimal?	Apakah suasana lingkungan tempat kerja anda telah membuat nyaman dan aman sehingga menjadikan anda loyal terhadap pekerjaan anda?
Responden 1	2	2	2	2	2	2
Responden 2	3	5	5	5	3	3
Responden 3	4	2	3	3	2	5
Responden 4	4	3	3	3	1	4
Responden 5	4	4	4	4	5	4
Responden 6	4	5	5	4	5	5
Responden 7	2	2	4	2	4	2
Responden 8	4	4	5	4	5	4

Responden 9	4	4	5	4	5	4
Responden 10	4	4	5	4	5	4

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwasannya masih ada beberapa karyawan yang menjawab pertanyaan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja di Universitas Muhammadiyah Jember dengan nilai rentang 1 dan 3 yang mencerminkan bahwasannya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik di Universitas Muhammadiyah Jember masih ada ketidaksesuaian harapan para karyawan, baik dari segi aktivitas saat melaksanakan tugas kerjanya.



Gambar 1. 3 Presentase Kepuasan Pemberian Kompensasi

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 1.3 dapat dijelaskan bahwasannya nilai presentase dari kepuasan pemberian kompensasi kepada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember dengan pertanyaan “Apakah pemberian kompensasi yang diberikan tempat kerja telah sesuai dengan harapan anda?” memiliki nilai presentase bernilai sangat setuju sebesar 36%, setuju sebesar 37%, dan tidak setuju sebesar 27%. Hasil ini mengindikasikan masih terdapat permasalahan terkait pemberian kompensasi kepada para karyawan, yang mana dibuktikan dengan nilai jawaban tidak setuju dengan persentase 27%, hal ini berdasarkan hasil wawancara didapat bahwasannya permasalahan kompensasi oleh Sebagian karyawan yaitu masih belum sesuai tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat kompetensi unit bidang pekerjaan yang mereka miliki sebagai tanggung jawabnya.

Tabel 1. 3 Tabel Pertanyaan dan Jawaban Pra Survei Kompensasi

Responden	Apakah pemberian kompensasi yang diberikan tempat kerja telah sesuai dengan harapan anda?	Apakah gaji yang diberikan kepada karyawan universitas Muhammadiyah Jember telah sesuai dengan kompetensi setiap unit bidang pekerjaannya?	Apakah pemberian kompensasi oleh tempat kerja telah membuat anda loyal dengan pekerjaan anda?
Responden 1	2	2	2
Responden 2	5	1	5
Responden 3	4	4	4
Responden 4	2	3	4
Responden 5	4	4	5
Responden 6	4	4	5
Responden 7	2	3	2
Responden 8	5	4	4
Responden 9	5	4	4
Responden 10	5	4	4

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwasannya masih ada beberapa karyawan yang menjawab pertanyaan yang bersangkutan dengan Kompensasi di Universitas Muhammadiyah Jember dengan nilai rentang 1 dan 3 yang mencerminkan bahwasannya kompensasi yang diberikan Universitas masih ada ketidaksesuaian dengan harapan para karyawan yang dapat berdampak pada loyalitas kerjanya.

Tabel 1. 4 Data Absen Karyawan di beberapa Sub Bagian Kerja Tahun 2023

Sub Bagian Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Presentase	
		Kehadiran	Ketidak hadiran
BAAK	7	95,80%	4,20%
BAK	6	99%	1,00%
Biro Kepegawaian	9	97,40%	2,60%
Biro Layanan Kemahasiswaan	4	98,70%	1,30%

**REKAPITULASI PERSENTASE TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH JEMBER TAHUN 2023**

Sub Bagian Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Presentase	
		Kehadiran	Ketidak hadiran
BP3A	60	94,20%	5,80%
BPH	2	99,30%	0,70%
BUMU	2	99,30%	0,70%
Fakultas Ekonomi	6	98,30%	1,70%
Fakultas Hukum	2	99,30%	0,70%
Fakultas Ilmu Keguruan dan Pendidikan	4	98,70%	1,30%
Fakultas Ilmu Kesehatan	7	98,30%	1,70%
Fakultas Pendidikan Agama Islam	2	99,30%	0,70%
Fakultas Pertanian	4	98,70%	1,30%
Fakultas Psikologi	5	98,30%	1,70%
Fakultas Sosial dan Politik	5	98,70%	1,30%
Fakultas Teknik	10	97,70%	2,30%
Lembaga Sertifikasi Profesi	1	99,60%	0,40%
LP2KA	3	99%	1,00%
LPAIK	2	99,30%	0,70%
LPPM	5	98,30%	1,70%
LPSH	2	99,30%	0,70%
PASCASARJANA	1	99,60%	0,40%
UPT Humas, Kesekretariatan dan Protokoler (HKP)	9	98,30%	1,70%
UPT Lab Terpadu	4	98,70%	1,30%
UPT Pengelolaan dan Pengabdian Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat	2	99,30%	0,70%
UPT Perpustakaan	8	97,70%	2,30%
UPT PMB	4	98,70%	1,30%
UPT Pondok dan Masjid	2	99,30%	0,70%

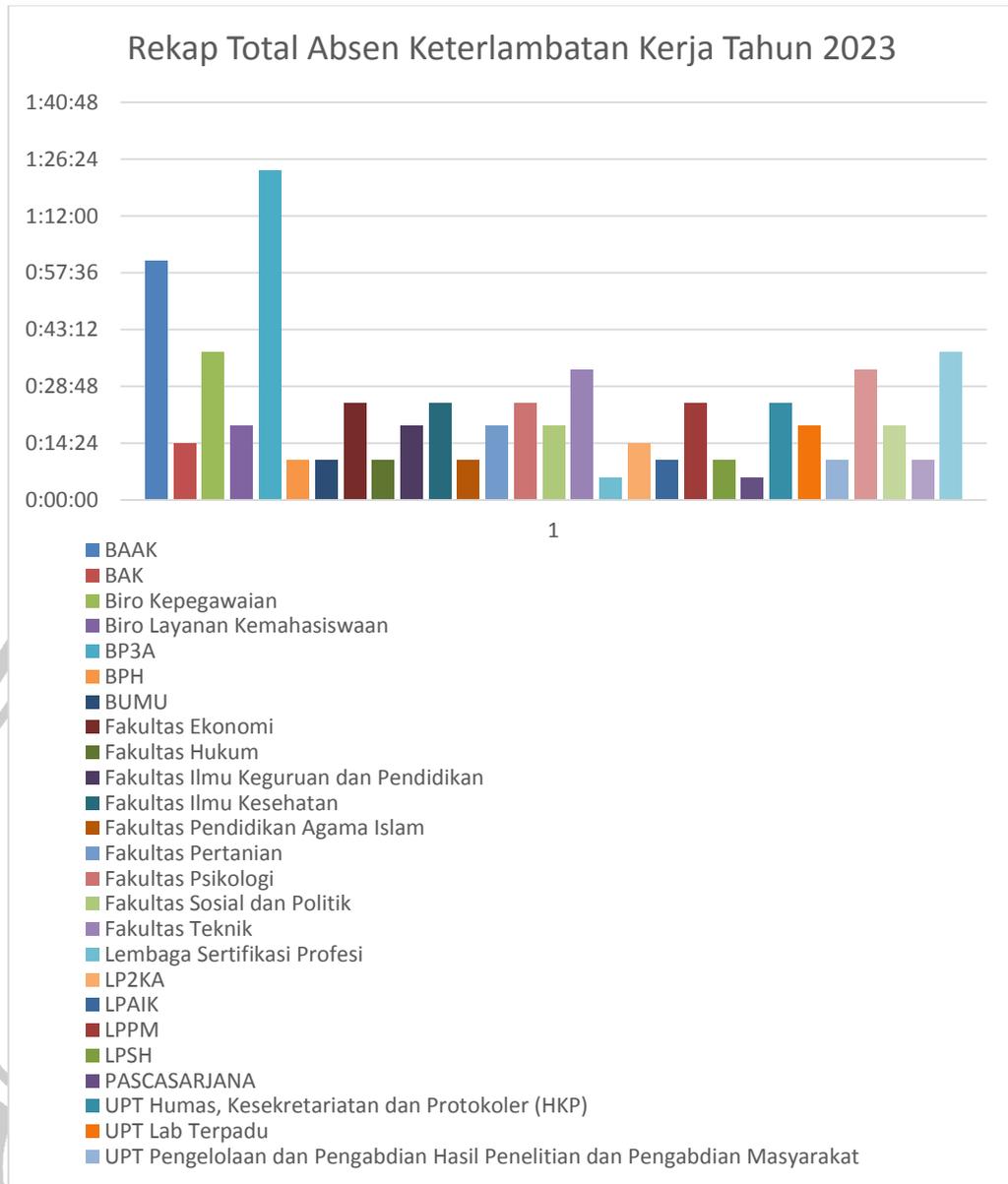
**REKAPITULASI PERSENTASE TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH JEMBER TAHUN 2023**

Sub Bagian Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Presentase	
		Kehadiran	Ketidak hadiran
UPT Pusat Data dan Informasi	11	97,40%	2,60%

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 Data Absen Karyawan di beberapa Sub Bagian Kerja Tahun 2023 mulai dari sub bagian kerja BAAK, BAK Biro Kepegawaian, Biro Layanan Kemahasiswaan, BP3A, BPH, BUMU, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Keguruan dan Pendidikan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Fakultas Pendidikan Agama Islam, Fakultas Pertanian, Fakultas Psikologi, Fakultas Sosial dan Politik, Fakultas Teknik, Lembaga Sertifikasi Profesi, LP2KA, LPAIK, LPPM, LPSH, PASCASARJANA, UPT Humas, Kesekretariatan dan Protokoler (HKP), UPT Pengelolaan dan Pengabdian Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, UPT Perpustakaan, UPT PMB, UPT Pondok dan Masjid, UPT Pusat Data dan Informasi, memiliki tingkat persentase kehadiran dengan rentang terendah sampai tertinggi sebesar 94,20% - 99,60% serta tingkat ketidakhadiran dengan rentang terendah sampai dengan tertinggi sebesar 0,40% - 5,80%. Hal ini mengindikasikan bahwasannya masih terdapat permasalahan terkait kehadiran karyawan walaupun persentasenya kecil, namun hal tersebut tentunya akan berpengaruh dan berdampak pada tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan, institusi atau instansi terkait.

Selain itu berdasarkan gambar 1.1 Persentase Kepuasan Gaya Kepemimpinan Transformasional bahwasannya masih adanya rasa ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan hal itu terbukti masih ada jawaban responden yang menyatakan kurang dan tidak setuju dengan persentase keduanya sebesar 60%, angka tersebut menjadi bukti bahwasannya rasa puas karyawan terhadap pimpinan Universitas Muhammadiyah Jember masih terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Gambar 1.2 Persentase Kepuasan Lingkungan Kerja bahwasannya masih adanya persentase kepuasan lingkungan kerja dengan jawaban kurang setuju dan tidak setuju dengan persentase keduanya sebesar 30%, yang mana hal itu termasuk nilai yang cukup besar terkait ketidakpuasan lingkungan kerja oleh karyawan dengan lingkungan tempat kerjanya yang apabila tidak dilakukan penanganan secara khusus tentu akan berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan. Pada gambar 1.3 Persentase Kepuasan Pemberian Kompensasi bahwasannya masih ada ketidakpuasan pemberian kompensasi yang diberikan oleh tempat kerja kepada karyawan yang dibuktikan dengan tingkat jawaban tidak setuju sebesar 27% yang mana nilai tersebut masih tergolong lumayan tinggi, yang mana apabila tidak diberikan perhatian dan penanganan secara khusus akan berdampak sangat serius terhadap tingkat loyalitas karyawan kepada tempat kerjanya.



Gambar 1. 4 Rekap Total Absen Keterlambatan Kerja Tahun 2023

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 1.4 Rekap Total Absen Keterlambatan Kerja Tahun 2023 dapat dijelaskan bahwasannya masih ada keterlambatan kerja karyawan pada setiap sub bagian kerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember yang dapat menjelaskan bahwa tingkat kerja karyawan masih belum maksimal, dimana tingkat keterlambatan tertinggi hampir menyentuh 1 jam 26 menit dan tingkat keterlambatan terendah kurang dari 14 menit. Maka dari itu tingkat loyalitas karyawan Universitas Muhammadiyah Jember masih dapat di kategorikan belum maksimal. Selain permasalahan tersebut terkait permasalahan yang menyangkut loyalitas berdasarkan wawancara prasurvei dapat diambil benang merah bahwasannya menurut karyawan masih adanya overtime kerja yang dialami walaupun hitungan tersebut adalah lembur dan ada lembur tetapi karyawan ingin mendapatkan jam operational yang sesuai dengan waktu kerja yaitu jam 08.00-15.00 WIB.

Tabel 1. 5 Survei Loyalitas Kerja Berdasarkan Beberapa Indikator Tahun 2024

No	Indikator	Setuju	Tidak Setuju
1	Rasa Memiliki	75%	25%
2	Cinta Pada Pekerjaan	65%	35%
3	Kepatuhan	60%	40%
4	Tanggung Jawab	55%	45%
5	Dedikasi	40%	60%

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1.5 tingkat loyalitas berdasarkan indikator rasa memiliki jawaban setuju sebesar 75% sedangkan jawaban tidak setuju sebesar 25%, indikator cinta pada pekerjaan 65% menjawab setuju dan 35% menjawab tidak setuju, sedangkan indikator kepatuhan terdapat jawaban setuju sebesar 60% dan jawaban tidak setuju sebesar 40%, kemudian berdasarkan indikator tanggung jawab jawaban setuju responden sebesar 55% dan jawaban tidak setuju sebesar 45%, indikator dedikasi terdapat jawaban setuju sebesar 40% dan jawaban tidak setuju sebesar 60%. Oleh karena itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian pada kasus ini. Sehingga dapat diambil sebuah pertanyaan apakah yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan Universitas Muhammadiyah Jember yang dapat dikatakan belum maksimal, maka dari itu penelitian akan dilanjutkan dengan beberapa variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember)”.

1.2 Rumusan Masalah

Dilihat dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwasannya gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki hasil pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Penganalisaan tersebut dapat dilihat dengan melakukan penelitian berdasarkan variabel-variabel tersebut yang mana dalamnya terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja. dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Perusahaan
Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil tindakan dan kebijakan bagi pimpinan perusahaan, khususnya dalam masalah Loyalitas Kerja.
2. Universitas
Diharapkan menambah koleksi karya ilmiah perpustakaan dan dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.
3. Mahasiswa
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana ilmu pengetahuan terutama dalam mata kuliah manajemen pemasaran untuk latihan kemampuan diri dan penerapan teori.

