

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang Permasalahan

Di era yang semakin modern sekarang ini, sebuah perusahaan diharuskan untuk memiliki karyawan berkualitas dan produktif agar bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Keberhasilan perusahaan sangatlah bergantung kepada produktivitas karyawan yang dimilikinya. Perusahaan harus mampu membentuk sumberdaya manusianya untuk memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Selain membentuk sumberdaya dengan keterampilan dan kompetensi yang berkualitas perusahaan juga harus mampu membentuk sumberdaya manusianya dengan kepribadian yang berintegritas dan loyalitas yang baik pula, karena kalau tidak dibarengi dengan kepribadian yang baik, keterampilan dan kompetensi yang dibentuk oleh perusahaan bisa merugikan perusahaan itu sendiri.

Loyalitas kerja seorang karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan mencapai keberhasilan. Ilmuan menyatakan bahwa sepertiga atau lebih dari profit perusahaan diperoleh dari karyawan yang loyal, karena dengan memiliki loyalitas tinggi karyawan tersebut mempunyai rasa ketertarikan yang besar terhadap perusahaan (Endang, 2018). Loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan memberikan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktunya untuk ikut serta dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, serta mampu menyimpan rahasia perusahaan dengan tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan selama orang tersebut masih berstatus sebagai

karyawan (Sudimin, 2003). Loyalitas kerja sangat penting bagi perusahaan sebagai pendorong produktivitas karyawan untuk membantu pertumbuhan perusahaan tersebut. Semakin tinggi loyalitas maka seorang karyawan akan senantiasa bekerja lebih keras dan selalu siap membantu dikala perusahaan dalam keadaan terburuk sekalipun. Loyalitas juga dapat membangun citra perusahaan menjadi lebih baik, karena citra perusahaan terbentuk dari sikap dan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang baik juga dapat membantu perusahaan untuk bertahan disaat mengalami musibah atau hal-hal yang menjadi kendala perusahaan untuk beroperasi. Karyawan tersebut tidak akan mudah menyerah dengan keadaan dan berusaha untuk ikut mencari solusi ternaik demi kemajuan perusahaan. Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya, fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya. Apabila fasilitas di tempat kerja sanggup memenuhi kebutuhan karyawan dan mampu mempermudah pekerjaan karyawan tersebut maka budaya kerja menjadi nyaman. Apabila karyawan merasa nyaman di tempat kerja, maka loyalitas karyawan pasti akan naik juga. Loyalitas karyawan juga bisa dipengaruhi oleh perasaan aman seorang karyawan terhadap perusahaannya karena dapat dijadikan tempat kerja dalam waktu yang panjang. Seorang karyawan lebih tertarik dengan perusahaan yang menawarkan kontrak kerja, karena mereka memiliki pengikat terhadap perusahaannya. Pekerjaan yang memiliki tantangan lebih, lingkungan kerja yang mendukung serta pekerjaan yang membanggakan juga dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan.

PT Buana Alam Tirta atau yang sering di sebut GL Zoo menjadi salah satu tempat pariwisata di Yogyakarta yang digunakan untuk mengenalkan aneka tumbuhan dan berbagai satwa kepada masyarakat luas sehingga disebut sebagai tempat hiburan edukatif bagi pengunjung. PT Buana Alam Tirta beralamat di Jl. Kebun Raya No. 2 Rejowinangun, Kotagede DI. Yogyakarta ini merupakan satu – satunya kebun binatang yang ada di Yogyakarta. Selama masa pandemi ini banyak dilakukan pemberhentian karyawan sebagai upaya mengurangi pengeluaran yang ada, tidak terkecuali PT Buana Alam Tirta. Karyawan PT Buana Alam Tirta ini terdiri dari karyawan tetap, kontrak dan juga casual (pegawai lepas). Karyawan casual menjadi salah satu yang banyak dilakukan pemberhentian kerja. Tidak hanya PHK saja, beberapa karyawan juga memilih untuk mengajukan pengunduran diri (*resign*) dengan alasan kondisi yang tidak memungkinkan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Namun beberapa karyawan juga memilih untuk tetap bertahan dengan kondisi tersebut dengan alasan susah mencari pekerjaan lainnya selama pandemi ini.

Dari observasi dan wawancara yang dilakukan di dapatkan hasil yang cukup menarik dan apabila di masukkan kedalam aspek – aspek loyalitas ada beberapa hal yang kurang memenuhi aspek tersebut. Hal tersebut semakin terlihat saat kondisi pandemi covid-19 ini. Aspek – aspek loyalitas itu ada ketaatan dan kepatuhan, bertanggungjawab, pengabdian dan juga kejujuran. Kondisi di GL Zoo saat kondisi pandemi covid-19 terbilang cukup memprihatinkan, terpaksa harus tutup dalam waktu yang tidak bisa ditentukan dan juga harus mengalami pengurangan karyawan untuk menekan pengeluaran. Hal ini berimbas pada banyaknya keluhan karyawan seperti tidak adanya pemasukan karena tempat kerja harus di tutup sementara dan ada juga yang harus dirumahkan.

Pegawai tetap masuk 3 kali selama seminggu, pegawai kontrak dan kasual ada yang diberhentikan karena tentu saja wahana di GL Zoo off beroperasi karena tutup. Ada juga pegawai kontrak yang diubah atau diperbaharui kontraknya menjadi 3 bulan tetapi dengan job atau pekerjaan yang berbeda dari sebelumnya. Contohnya pegawai kontrak untuk wahana di kontrak kembali untuk menjadi satpam. Pilihannya adalah bersedia atau dirumahkan. Karena kondisi pandemi yang cukup sulit untuk mencari pekerjaan lain, maka mau tidak mau karyawan menerima pekerjaan baru tersebut. Namun ada beberapa karyawan yang akhirnya tetap memilih mengundurkan diri karena tidak sanggup meneruskan pekerjaan barunya tersebut yang dirasa lebih berat. Hal ini pertama-tama memenuhi aspek ketaatan dan kepatuhan karena tetap mengikuti aturan dari perusahaan, namun selanjutnya tidak memenuhi aspek bertanggungjawab dan

pengabdian karena belum selesai kontrak sudah mengundurkan diri dengan alasan pekerjaan yang lebih berat tanggungjawabnya.

Info lain yang didapatkan saat wawancara yaitu pernah ada mandor yang memalsukan nota pengeluaran kebutuhan wahana. Beliau meminta nota kosong kepada pihak took lalu menuliskan sendiri jumlah pengeluaran dinota lalu meminta penggantian kepada HRD. Ada juga beberapa karyawan wahana yang menaikkan tariff menaiki wahana sehingga beberapa pengunjung tidak jadi menaiki wahana tersebut. Hal ini pastinya sangat jauh dari aspek loyalitas untuk aspek kejujuran. Berdasarkan dari tidak terpenuhinya beberapa aspek loyalitas diatas peneliti ingin lebih mengetahui seberapa tingkat loyalitas karyawan GL Zoo sebenarnya.

Beberapa keluhan dari karyawan lainnya seperti, perusahaan yang menghapus jatah lembur dan menggantinya dengan sistem shift namun terus menambah karyawan sehingga jatah jam kerja menjadi berkurang bagi karyawan kontrak dan casual. Pemberharuan kontrak kerja setiap 3 bulan sekali, tidak ada patokan berapa bulan atau tahun untuk bisa menjadi karyawan tetap. Hal ini menjadikan beberapa karyawan menjadi tidak tenang bekerja karena takut sewaktu-waktu diberhentikan, namun juga ada beberapa karyawan yang memilih keluar terlebih dahulu dan mencari pekerjaan lain yang lebih pasti. Alasan finansial menjadi faktor utama seorang karyawan mengajukan pengunduran diri. Selama masa pandemi seperti ini keuangan suatu perusahaan pasti kondisinya tidak baik-baik saja, oleh karena itu pemotongan jam kerja dan upah menjadi salah satu solusi yang ditempuh. Selama pandemi ini juga PT Buana Alam Tirta

juga menerapkan sistem *rolling job deskripsi*, seperti yang awalnya bekerja sebagai Staff HRD dipindahkan menjadi staff marketing atau yang awalnya sebagai penjaga wahana berubah menjadi satpam. Seorang karyawan dipaksa untuk menguasai *job deskripsi* yang bukan keahliannya secara tiba-tiba pasti akan membuat karyawan tersebut menjadi stress dan tidak nyaman lagi bekerja di tempat tersebut. Seorang pemimpin harus mampu membaca situasi dan kemampuan karyawannya, apakah karyawan tersebut mampu untuk di pindahkan? Apakah karyawan tersebut memiliki keahlian dibidang tersebut?. Apabila seorang pemimpin salah mengambil keputusan, tanpa adanya diskusi dengan karyawannya, pasti akan menimbulkan kerugian dikemudian hari. Baik itu dari karyawan yang sudah tidak bisa merasa nyaman bekerja di tempat tersebut lalu mengundurkan diri, ataupun kinerja karyawan menjadi menurun sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Membentuk karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi merupakan tugas seorang pimpinan untuk menjaga komitmen bawahannya. Tingginya motivasi, semangat, dan kesetiaan kerja karyawan kepada perusahaan ditentukan oleh pemimpin itu sendiri, apakah bisa mengarahkan serta membimbing para karyawannya atau tidak. Agar karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi maka seorang pemimpin harus bersedia memuji kemajuan yang telah dicapai karyawannya, menaikkan upah atau gaji dan promosi jabatan apabila dinilai karyawan telah memberikan *feedback* baik bagi perusahaan, serta seorang pemimpin harus bersedia mendengarkan keluhan para karyawannya. Kondisi ini dikarenakan apabila pemimpin mampu mengatur dan merangkul karyawannya

sehingga akan berdampak baik pada perusahaannya. Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Seorang pemimpin harus mampu mengayomi dan memotivasi karyawannya agar mampu bekerja dengan baik. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh perusahaan harus bisa mempengaruhi dan meningkatkan motivasi karyawannya.

Menurut Jusuf dalam Putra (2018) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. pertama adalah faktor emosional yakni perasaan atau ekspresi diri dari karyawan yang dipengaruhi oleh iklim organisasi. Faktor kedua adalah pekerjaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja dan faktor rasional seperti gaji, bonus yang termasuk dalam kompensasi. Tiga faktor penting loyalitas karyawan adalah karakter termasuk keyakinan kuat dalam menilai organisasi, usaha yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi, dan keinginan bertahan dalam organisasi dalam waktu lama, (Meyer, 1997). Loyalitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya, Bagaimana seorang pemimpin mengkoordinasikan karyawannya, kebijakan-kebijakan yang di terapkan, dan bagaimana seorang pemimpin memperlakukan karyawannya. Menurut Prabowo, dkk (2018) *Leadership has an important role in an organization, especially in increasing the role of the employees them selves and coordinating to work together to over come the problems that exist in an organization.*

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang akan meningkatkan dan memperluas motivasi ataupun loyalitas seorang karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai apabila diterapkan secara benar. Gaya kepemimpinan di PT GembiraLoka Zoo ini menerapkan *transformational leadership* untuk mengontrol karyawannya. Disini peneliti ingin mengetahui apakah loyalitas yang dimiliki oleh karyawan PT Gembira Loka Zoo ini hasil dari gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan pemimpinnya?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Untuk mengetahui hubungan *transformational leadership* dengan loyalitas karyawan PT. Buana Alam Tirta (Gembira Loka Zoo).