

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Saat ini persaingan di dalam dunia bisnis semakin ketat. Ketatnya persaingan membuat perusahaan berupaya mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan, peranan seorang atasan sangat dibutuhkan dalam memberikan pengarahan dan dorongan dalam menciptakan semangat kerja.

Banyak perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang baik, tetapi masih mengalami kesulitan dalam melibatkan dan memposisikan mereka secara efektif pada posisi inilah atasan sangat berperan dalam menuntun bawahannya untuk dapat menempatkan diri mereka dalam perusahaan.

Peranan seorang atasan dalam perusahaan memiliki kedudukan yang strategis, karena atasan harus mampu memberikan pengarahan yang baik dan tepat sasaran kepada setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan, dan hal ini menjadi penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam perusahaan. Atasan yang baik adalah atasan yang mampu memberikan rasa puas kepada bawahannya, dalam arti, atasan diharapkan dapat memberi contoh dalam bertindak dan bersikap.

Perilaku atasan akan mempengaruhi perilaku dari bawahannya itu sendiri. Interaksi antara atasan dan bawahan dapat menciptakan hubungan yang baik bagi keduanya. Hubungan yang baik tersebut dapat menghasilkan loyalitas dari

bawahan kepada atasan ( B. Medina Nilasari, 2006). Loyalitas memiliki arti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system/peraturan. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin, 1988).

Dengan adanya loyalitas kepada atasan akan mempengaruhi kepuasan kerja bawahan, hal ini dikarenakan ketika bawahan berinteraksi dengan atasan, karyawan akan merasakan bahwa pengalaman kerjanya lebih memuaskan. Kemudian karyawan tersebut akan mengembangkan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya atau merasakan lebih puas dengan pekerjaannya.

Loyalitas kepada atasan juga dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan. Sama halnya ketika loyalitas kepada atasan mempengaruhi kepuasan kerja, begitu pula ketika bawahan loyal kepada atasan, karyawan akan bersedia tetap bertahan bersama atasan yang merupakan agen/wakil perusahaan. Akhirnya karyawan yang loyal tersebut akan memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Penelitian ini diadopsi dari penelitian B. Medina Nilasari (2006) dengan sampel karyawan Universitas Trisakti Jakarta dengan jumlah sampel 215 sampel. Pada penelitian tersebut menguji pengaruh loyalitas kepada supervisor (*loyalty to supervisor*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan *intent to stay*, dan ditemukan bahwa loyalitas kepada atasan mempunyai pengaruh positif

terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh positif terhadap keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti dengan judul: “Pengaruh Loyalitas kepada Supervisor terhadap Kepuasan Kerja dan Intent to Stay”.

## **B. Rumusan Masalah**

Loyalitas kepada atasan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *intent to stay*. Ketika bawahan berinteraksi dengan atasan, karyawan akan merasakan bahwa pengalaman kerjanya lebih memuaskan. Kemudian karyawan tersebut akan mengembangkan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya atau merasakan lebih puas dengan pekerjaannya. Begitu juga ketika bawahan loyal kepada atasan, karyawan tersebut akan bersedia tetap bertahan bersama atasan. Akhirnya karyawan yang loyal tersebut akan memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) apakah terdapat pengaruh antara loyalitas kepada supervisor terhadap kepuasan kerja? dan (2) apakah terdapat pengaruh loyalitas kepada supervisor terhadap *intent to stay* yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh loyalitas kepada supervisor terhadap kepuasan kerja dan pengaruh loyalitas kepada supervisor terhadap *intent to stay* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Pihak Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan kebijakan pada masa atau waktu yang akan datang terutama yang berkaitan dengan pengaruh loyalitas kepada supervisor terhadap kepuasan kerja dan *intent to stay*.

#### 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku perkuliahan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia ke dalam dunia praktek yang sebenarnya.

#### 3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan acuan atau referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan yang berkaitan dengan pengaruh loyalitas kepada supervisor terhadap kepuasan kerja dan *intent to stay*.