

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan industri pada era globalisasi yang semakin pesat akhir-akhir ini, membawa dampak timbulnya persaingan di dunia usaha yang semakin ketat. Kondisi ini menjadikan setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki loyalitas kerja tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien, dan produktif (Dewanto, 2015).

Perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM) strategis yang paling mendasar adalah asumsi keberhasilan sebuah kinerja karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh tindakan dan peran manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu perusahaan misalnya bagaimana suatu perusahaan dapat mengelola dan mendidik pegawainya sehingga memiliki derajat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, dengan memberikan timbal balik yang selaras antara penerimaan dan pengorbanan karyawan pada perusahaan, (Badriyah,2013).

Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal (Poerwopoespito,2005). Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang (Hasibuan,2012).

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan,2012). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas kerja adalah sikap kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta (Drever,1986). Loyalitas merupakan keinginan dari seseorang untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi ditunjukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik -baiknya dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu dan membantu mewujudkan tujuan dari organisasi. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo,2002). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang

loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rendahnya loyalitas kerja pada karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan. Seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito,2004). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada diri karyawan.

Hal ini diperkuat dengan data yang didapat setelah melakukan survey bahwa dibalik pertumbuhan bisnis yang kuat di Indonesia, loyalitas dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan di Indonesia ini sangat rendah. Hal tersebut terungkap dari survei yang dilakukan Towers Watson. Perusahaan konsultan dibidang tenaga kerja ini merilis survei terbarunya mengenai *Global Workforce Study 2012* yang mengikutkan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan Tower Watson.

Khusus untuk Indonesia, hasilnya ditemukan bahwa sekitar dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Bahkan, survei itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari

karyawan saat ini telah merencanakan untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tidak hanya itu, 42% dari total responden di Indonesia yang sebanyak 1.005 karyawan, menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan. Sedangkan karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaannya dimana dia bekerja saat ini, jumlahnya hanya sekitar 36%. Survei yang dilakukan oleh Towers Watson ini meliputi perusahaan yang bergerak di berbagai bidang. Karyawan yang di survei pun berasal dari berbagai usia dan level. Dimana sebagian besar berada di level menengah (Gunawan, 2012).

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara berdasarkan dari aspek loyalitas kerja. Wawancara ini dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan dibidang jasa pengiriman barang. Wawancara dilakukan pada karyawan yang dilaksanakan pada tanggal 27 dan 28 oktober 2016 terhadap 3 karyawan. Pada wawancara awal peneliti melakukan wawancara terhadap 2 karyawan yakni (FS Pria 26th) dan (TK Pria 25th) wawancara dengan FS dilakukan di Kantin depan salah satu PT X. FS menyatakan bahwa dirinya sebenarnya ingin pindah dari PT tersebut, dan ingin mengikuti temannya berpindah ke PT lain, permasalahannya adalah suasana kerja yang tidak nyaman dan FS mengatakan walaupun sudah memakai sistem absen yang canggih tetapi masih saja belum bisa berangkat kerja tepat waktu. Di dalam hatinya masih belum ada kesadaran untuk mentaati peraturan dikantor. FS masih belum bisa

tanggung jawab sepenuhnya ke perusahaan. Karena FS masih tidak niat mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Belum bisa memberikan rasa kesetiannya dalam bekerja di perusahaan tersebut karena perusahaan belum bisa memberikan suasana kerja yang nyaman. Hal yang hampir serupa dilakukan oleh TK wawancara dilakukan dirumah TK. Ia merasa belum bisa loyal kepada perusahaan dia masih mencari cara untuk bisa loyal dalam bekerja. TK merasa bahwa suasana kerja perusahaan tidak nyaman untuk bekerja dan komunikasi antar karyawan dan kurir angkut masih belum berjalan dengan lancar, masih sering misskomunikasi. Pada perusahaan yang sekarang ia kerjakan, ia masih saja berkeinginan untuk pindah dikarenakan lokasi kerjanya yang jauh, gaji bisa dibilang besar tetapi ongkos perjalanan yang harus dikeluarkan juga besar. Serta konflik didalam perusahaan yang sering mengalami mis komunikasi antar kurir angkut dengan bagian packing barang perusahaan. TK belum Memiliki rasa suka terhadap pekerjaannya saat ini. Hal ini membuatnya merasa tidak semangat dalam bekerja dan merasa tidak enak karena semangat kerjanya bekurang yang membuat loyalitasnya pada perusahaan menjadi menurun.

Wawancara hari kedua pada tanggal 29 oktober 2016 peneliti melakukan wawancara pada (MDI laki-laki 25th) wawancara dilakukan di rumah MDI, ketika wawancara berlangsung MDI mengaku merasa belum mencurahkan semua kemampuan yang ia miliki ke perusahaan karena masih merasa belum

mempunyai kenyamanan dalam bekerja. Karena perusahaan belum bisa memberikan kesejahteraan yang dibutuhkan oleh karyawan. MDI merasa loyalitasnya pada perusahaan tersebut menurun. MDI merasa belum bisa menjaga dan membentuk hubungan antar pribadi. Karena masih sering terjadi miskomunikasi antar karyawan. Loyalitas pada perusahaan menurun yang tentunya akan menjadi permasalahan bagi perusahaan dalam mempertahankan kesejahteraan perusahaan. Karyawan masih ada yang tidak mentaati peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Adanya karyawan yang belum bisa sepenuhnya mencurahkan semua kemampuan yang dimilikinya karena merasa kebutuhannya sebagai karyawan belum terpenuhi. Sehingga karyawan belum maksimal dalam bekerja dan perusahaan belum bisa menciptakan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas, peneliti menemukan rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan, yang sesuai dengan aspek loyalitas kerja menurut (Siswanto dalam Trianasari, 2005) yaitu Mentaati peraturan yang sudah ditentukan, Bertanggung jawab kepada perusahaan, Memiliki kemauan untuk bekerja sama, Mempunyai rasa saling memiliki, Menjaga dan membentuk hubungan antar pribadi, Memiliki rasa suka yang besar terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa responden mempunyai loyalitas kerja yang rendah atas dasar seperti yang dijelaskan pada aspek diatas, dan dari hal tersebut telah memenuhi kategori loyalitas kerja karyawan pada perusahaan rendah.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan secara garis besar bahwa loyalitas dapat diartikan dengan pengabdian yang diberikan atau ditujukan oleh karyawan kepada lembaga atau suatu perusahaan yang membuat karyawan memiliki kepedulian dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Siswanto dalam Trianasari,2005).

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa suasana kerja atau iklim organisasi merupakan salah satu faktor penyebab munculnya loyalitas kerja pada karyawan. Loyalitas kerja pada karyawan penting artinya bagi perusahaan yang menjaga loyalitas kerja pada perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan

manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan (Handoko, 2006).

Karyawan yang tidak loyal tidak dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karena karyawan tersebut menjadi tidak produktif (Suparmoko,1992). Sebaliknya karyawan yang produktif dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan karena dapat memberikan laba yang besar bagi perusahaan, mempunyai tanggung jawab terhadap tugas- tugasnya, semua pekerjaan diselesaikan tepat waktu, inovatif dan kreatif.

Menurut Kadarwati (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yaitu: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang yang diterima dari perusahaan. Suasana kerja yang baik dapat menciptakan loyalitas karyawan yang baik didalam diri karyawan yang akan dirasakan ketika iklim organisasi yang ada di dalam perusahaan kooperatif, kondusif, sesuai dengan apa yang dipersepsikan dan diharapkan karyawan (Martini,2012). Karena didalam penelitian ini faktor yang akan diteliti adalah faktor dari luar individu yaitu iklim organisasi, karena iklim organisasi dapat memengaruhi rendahnya loyalitas kerja pada karyawan.

Menurut Davis (2001) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai *“The human environment within an organization’s employees do their work”*. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah



yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Higgins (1994) iklim organisasi merupakan kumpulan dari persepsi karyawan yang termasuk mengenai pengaturan karyawan, keinginan dan pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan, dan lingkungan sosial dalam organisasi atau perusahaan. Iklim Organisasi menurut Nitisemito (1996) suatu keadaan yang terdapat dalam struktur organisasi dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan karyawan yang bersifat menunjang kearah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana atau karyawan perusahaan.

Iklim organisasi merupakan suatu konsep keadaan yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi (Wirawan, 2007). Kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku karyawan dan dapat dilukiskan dalam pengertian suatu perangkat karakteristik atau sifat organisasi (Wirawan, 2007).

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaannya dan juga pekerjaannya di mana dari persepsi tersebut karyawan mempunyai dasar dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak. Kualitas lingkungan dalam suatu organisasi yang terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan timbul terutama

karena adanya kegiatan organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota-anggotanya.

Menurut (Amriany dkk, 2004) berpendapat bahwa karyawan akan merasa bahwa iklim organisasi menyenangkan apabila suatu pekerjaan benar-benar dihargai, karyawan merasa diperlakukan secara pantas, memperoleh kesempatan untuk maju dalam bekerja. Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana perusahaan yang dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Sedangkan menurut (Hendra, 2009) iklim organisasi yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar anggota organisasi atau perusahaan berkembang dengan harmonis.

Selain itu hubungan antara rekan kerja harus dibina dengan baik apabila menginginkan suatu iklim yang menyenangkan, saling menghargai adalah kunci terjalinnya hubungan yang baik. Iklim yang saling menghargai dan mempercahayai di kalangan semua anggota perusahaan akan menghasilkan perilaku saling mendukung antar kesatuan kerja dalam seluruh jajaran yang ada di perusahaan (Eko, 2005). Keadaan atau iklim saling mempercayai akan terjalin apabila ada kesatuan persepsi antara anggota perusahaan terhadap perusahaan, pekerjaan, dan anggota perusahaan lain. Persamaan persepsi terjadi apabila ada komunikasi dua arah di perusahaan dan tanpa memandang rendah anggota perusahaan yang lain. keadaan seperti itu mengakibatkan adanya sedikit rasa

mempercayai tetapi juga menjadikan nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, dan kerja sama (Eko,2005).

Karyawan akan menunjukkan sikap loyal terhadap perusahaan dan terus bekerja keras demi tercapainya tujuan yang ada di perusahaan, sebagaimana yang dikemukakan (Ali, 2015) “karyawan hanya akan loyal oleh perusahaan tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman”. Artinya karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungannya, sikap atasan atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya, rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menumbuhkan kedekatan, kebahagiaan dan rasa memiliki. Sementara bekerja dan memiliki pekerjaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan rasa aman. Jika kedua hal tersebut ada, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas mengenai iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan,maka rumusan permasalahan yang diajukan “apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

### 1. Secara teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta informasi ataupun pengetahuan bagi pengembangan ilmu psikologi industri organisasi. Khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia yang berhubungan dengan loyalitas kerja karyawan.

### 2. Secara praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan penting untuk perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui peningkatan iklim perusahaan yang kondusif.