

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, ilmu pengetahuan dan teknologi telah berkembang dengan pesatnya, persaingan di berbagai bidang semakin ketat termasuk di bidang industri. Kemajuan di sektor industri sendiri tidak terlepas dari peran serta manusia, karena manusia disini merupakan perencana dan penentu tercapainya suatu tujuan organisasi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan adalah asal utama dari sebuah organisasi perusahaan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya peran serta yang aktif dari karyawan itu sendiri. Karyawan merupakan salah satu asset yang berharga bagi industri dan organisasi. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya. Mesin, tempat dan modal tidak akan berarti apa-apa jika hanya dibiarkan begitu saja. Ditangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang. Oleh karena itu tuntutan akan kualitas tenaga kerja yang baik sangatlah diperlukan. Adanya kesadaran akan pentingnya karyawan sebagai sumber daya dan pelaksana kerja mengakibatkan besarnya perhatian terhadap pengembangan sistem kerja yang baik yang memungkinkan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya,

demikian pula keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan menaati peraturan perusahaan walaupun tidak dapat dipungkiri dalam kehidupan nyata ternyata masih banyak karyawan yang tidak taat peraturan, misalnya : tidak disiplin dalam jam kerja, suka membolos, tidak memakai seragam kerja, kurang bertanggung jawab. Melihat kenyataan ini tidak dapat dipungkiri lagi, bahwa peranan manusia dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai penunjang kelancaran kerja dan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan. Tetapi pada kenyataannya Sumber Daya Manusia Indonesia tergolong rendah tingkat loyalitas menurut riset tingkat komitmen dan loyalitas karyawan indonesia masih relatif rendah, bahkan 22 persen lebih rendah dibandingkan pekerja 10 negara di kawasan Asia. Akibatnya, dua dari tiga karyawan indonesia berencana pindah ke perusahaan lain jika tawaran jabatan, bidang pekerjaan, serta kompensasi antara perusahaan tempat individu tersebut bekerja saat ini (Kusumo, 2005). Hal tersebut masih ditambah lagi dengan banyaknya tenaga kerja profesional, terampil dan terlatih yang tersedia sedangkan daya tampung lapangan pekerjaan yang ada hanya terbatas. Adanya kemampuan antara tenaga kerja menjadikan karyawan sebagai salah satu mitra utama yang perlu dipertahankan untuk menunjang efisiensi dan produktifitas perusahaan (Sunnyoto, 2001).

Salah satu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang memuaskan adalah mempunyai tenaga kerja yang berkualitas, komitmen dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Apabila loyalitas terhadap perusahaan telah dimiliki oleh karyawan maka akan mengurangi atau menekan tingkat perpindahan kerja, kemangkiran, dan bentuk lain pengunduran diri sampai seminimal mungkin.

Seorang karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan berarti mempunyai dan membentuk rasa aman dan rasa terpenuhinya kebutuhan dan arti hidup serta gambaran diri yang positif (Mawday, 1982).

Pembentukan loyalitas kerja memerlukan adanya kesadaran diri individu, baik langsung atau tidak langsung yang didukung faktor dalam kepuasan kerja yang salah satunya diperoleh dari human relations dan stres kerja. Jadi loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan penting untuk kemajuan perusahaan. Bila sudah loyal maka kebutuhan kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri, dan untuk bekerja pada perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang rasa loyalitas kerja karyawan. Ketika memasuki organisasi kerja karyawan mempunyai harapan untuk mencapai kepuasan terhadap kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak hanya untuk mengejar upah yang tinggi tetapi juga kebutuhan untuk dihormati dan dihargai secara wajar oleh orang lain. Kebutuhan untuk dihormati ini dapat terwujud bila melalui hubungan komunikasi yang baik terhadap semua anggota organisasi atau perusahaan (Maryanti, 2000). “Oleh karena itu, dalam bekerja karyawan perlu menjalin *human relations* yang hangat dengan orang-orang yang ada di sekitar tempat kerjanya”.

Human relations diperlukan karena bisa menjembatani antar karyawan serta sebagai tenaga pelaksana yang nantinya akan mewujudkan tujuan perusahaan. Kedudukan karyawan adalah sebagai pelaksana dari tugas – tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan bukan perlu mengetahui tujuan perusahaan tetapi perlu dibawa dalam pembicaraan pada tahap pelaksana. Oleh karena itu tugas pimpinan yang menerapkan human relations adalah

membuat karyawan berguna dan penting, tahu rencana perusahaan dan dapat menampung keberatan-keberatan terhadap rencana tersebut memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dan keputusan (Stoner dan Wankel dalam kawuryan, 1999). Disamping itu dengan melibatkan karyawan mengambil keputusan akan membuat karyawan bekerja dengan perasaan senang lebih bertanggung jawab pada tugas yang diberikan oleh organisasi perusahaan dimana karyawan bekerja. Sehingga nantinya dalam bekerja dia akan lebih efektif untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga lebih memudahkan terciptanya hubungan baik antar karyawan. Sehingga karyawan lebih betah bekerja tetap loyal dan setia pada perusahaan tersebut.

Hubungan yang baik dapat terbina dengan akrab bisa meningkatkan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan agar bisa tercapai hubungan yang selaras (Munasef, 1984). Hal terpenting dalam mewujudkan *human relations* adalah bagaimana bisa memenuhi hakekat manusia dan kemanusiaannya, bagaimana menerima orang lain diluar dirinya dengan apa adanya atau bagaimana manusia mampu bersimpati sekaligus berempati terhadap keberadaan orang lain dengan segala kekurangan dan kelebihanannya.

Seorang karyawan membutuhkan hubungan baik dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinan karena dalam perusahaan hubungan kerja yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kemandirian kerja karyawan secara optimal karena untuk melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh keahlian seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini didukung oleh (Rachmadi, 1994) yang mengemukakan bahwa hubungan yang dilandasi oleh prinsip – prinsip *human relations* akan mendorong karyawan ataupun pimpinan untuk bekerja

secara produktif sehingga akan berpengaruh pada kemandirian kerja. Hubungan yang buruk dengan rekan sekerja atau atasan merupakan sumber umum yang berkaitan dengan bekerja di tempat kerja. Banyak diantara individu yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik itu sebagai bawahan, atasan atau karyawan mengalami stres meskipun dalam taraf yang rendah. (Hartono, 1995).

Setiap lingkungan kerja selalu ada faktor pemicu terjadinya stres, stres tersebut dapat disebabkan oleh sikap rekan-rekan kantor, karena tidak adanya jaminan kerja, tekanan waktu, ketidakpuasan kerja, tuntutan kerja yang berlebihan, dan lingkungan kerja yang berat secara fisik misal terlalu panas, atau bising (Jewell dan Siegall, 1998). Pada dasarnya gejala stres muncul bila ada rasa tertekan dengan kondisi yang tidak sesuai dengan harapan.

Stres senantiasa muncul bila terdapat suatu tuntutan pada setiap bagian tubuh. Begitu pula dengan tanggapan beberapa, menurut Rumber dan Runder (Hastutiningsih, 2002) menyatakan stres sebagai hal-hal yang mengganggu keseimbangan psikis dan biologis yang tidak hanya merupakan kondisi jiwa saja, tetapi pengaruhnya menyangkut pula seluruh mental, spiritual, dan sosial. Senada dengan Hawari (1997) menyatakan bahwa stres merupakan tanggapan atau reaksi tubuh terhadap berbagai tuntutan atau beban yang bersifat non spesifik. Faktor-faktor psikososial cukup mempunyai arti bagi terjadinya stres pada seseorang. Maramis (1980) menyatakan bahwa stres adalah segala masalah yang menuntut penyesuaian diri dengan baik terhadap kondisi yang dialaminya. Stres yang dialami oleh karyawan merupakan masalah tersendiri yang perlu mendapatkan

perhatian, karena karyawan yang mengalami stres berlebihan cenderung menjadi tidak optimal dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan Schuler (dalam Ismi, 2005) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikis dan biologis karyawan.

Begitu pula stres tidak hanya ketidakseimbangan psikis dan biologis saja namun juga karena lingkungan berbagai dimensinya menurut Sarafino (Effendi, 2003) dapat dikonsepsikan dalam berbagai sudut pandang, diantaranya : (1) stres yang dipandang sebagai suatu stimulus atau variabel bebas yang mempengaruhi keadaan individu, (2) stres yang dipandang sebagai respon atau variabel tergantung serta (3) stres merupakan hasil interaksi dengan lingkungan.

Adapun salah satu faktor untuk mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan adalah adanya loyalitas kerja karyawan yang tinggi dan menekan seminimal mungkin stres kerja pada karyawan. Oleh karena itu PT. Timatex rangka ikut mensukseskan pembangunan di Indonesia dan menciptakan lapangan kerja di kota Salatiga harus mampu meningkatkan loyalitas kerja dan meningkatkan mutu dan kualitas bertaraf internasional terutama dibidang tekstil.

Kenyataan yang ada dan menjadi permasalahan di PT. Timatex pada masa sekarang adalah karyawan kontrak yang lebih banyak dari karyawan tetap. Karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap, seperti tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan tidak tetap hanya bekerja ketika perusahaan

membutuhkan saja, dan sewaktu waktu dapat diberhentikan oleh pihak perusahaan tanpa diberi pesangon atau kompensasi yang memadai sehingga dapat menyebabkan karyawan kontrak tidak nyaman dan optimal dalam bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap human relation, stres kerja dan loyalitas kerja.

Melihat latar belakang masalah diatas, sudah tentu persepsi terhadap human relations dan stres kerja merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam berjalannya proses industri, dan sudah tentu merupakan tugas bagi perusahaan. Untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara menciptakan human relations yang baik dan menekan stres kerja seminimal mungkin dengan harapan akan meningkatkan loyalitas para karyawan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka timbulah rumusan masalah sebagai berikut : “ Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap *human relations* dan stres kerja dengan loyalitas karyawan?”. Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka penulis berkeinginan untuk membuktikan dengan mengajukan judul “ Hubungan Antara Persepsi terhadap *Human Relations* Dan Stres Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Terhadap Perusahaan”

B. Tujuan Penelitian

Mengingat pentingnya peran persepsi terhadap *human relations* dan stres kerja dengan loyalitas karyawan, maka secara umum dapat dikemukakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji hubungan antara persepsi terhadap human relations dengan loyalitas kerja.
2. Menguji hubungan antara stres kerja dengan loyalitas kerja.
3. Menguji hubungan antara persepsi terhadap human relations dan stres kerja dengan loyalitas kerja.
4. Mengetahui tingkat persepsi terhadap human relations karyawan.
5. Mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan.
6. Mengetahui tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan.
7. Mengetahui aspek-aspek persepsi terhadap human relations dan stres kerja dengan loyalitas kerja.
8. Mengetahui sumbangan efektif persepsi terhadap human relations dan stres kerja dengan loyalitas kerja.

C. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan agar diperoleh bukti-bukti yang empiris mengenai hubungan antara persepsi terhadap human relations dan stres kerja dengan loyalitas kerja, sehingga penelitian ini dapat diambil manfaatnya bagi :

1. Pimpinan Perusahaan. Untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan melalui pendekatan *human relations*. Dengan menerapkan prinsip-prinsip *human relations* pimpinan dapat memecahkan masalah-masalah dalam situasi kerja.

Dan loyalitas kerja yang baik akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta kualitas peningkatan mutu perusahaan sehingga terwujud lingkungan kerja selaras dan dinamis.

2. Departemen Personalia Perusahaan. Untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan mengenai kepegawaian dan dapat memonitor segala tindakan-tindakan yang terjadi di perusahaan dengan adanya partisipasi baik dari pimpinan maupun karyawan.

Departemen lebih dapat menyiapkan dan menyempurnakan peraturan umum perusahaan dengan cara melibatkan dalam pembuatan dan mengkomunikasikan kepada karyawan termasuk kepada pimpinan. Sehingga dalam segala hal karyawan berpartisipasi atau ikut andil dalam penentuan tentang perusahaan dan karyawan akan tercipta loyalitas yang tinggi pula.

3. Karyawan. Dapat menempatkan diri sehingga mengetahui apa-apa saja yang menjadi hak dan kewajibannya, mampu menjaga komunikasi dan hubungan baik diantara pimpinan maupun dengan karyawan. Karyawan diharapkan berpartisipasi dalam kegiatan di perusahaan dan mampu meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

4. Departemen Tenaga Kerja. Dapat menciptakan kebijakan yang dapat saling menguntungkan dan saling melindungi baik bagi pimpinan perusahaan dan terciptanya hubungan yang harmonis dikalangan perusahaan.

5. Ilmuwan Psikologi. Dapat memberi sumbangan teoritis bagi ilmuwan psikologi industri dan organisasi tentang peranan *human relations* dalam organisasi sebagai prediktor dalam meningkatkan loyalitas karyawan.