

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada era globalisasi saat ini, manusia memiliki kedudukan yang penting. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari produktifitas kerja para karyawan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan loyalitas kerja sangatlah penting bagi karyawan - karyawan yang bekerja sehingga dapat meningkatkan karir pada perusahaan, karena perusahaan merupakan suatu tempat untuk melakukan kegiatan proses produksi barang dan jasa, meskipun perusahaan memiliki perlengkapan dan aset finansial yang dapat menunjang produktifitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan, salah satu masalah yang ada didalam perusahaan adalah masalah yang berhubungan dengan karyawan, sebab itu suatu loyalitas dalam bekerja sangatlah penting agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dengan jalan mengambil perhatian, memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, memberi tahukan pada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan mendengarkan keluhan para karyawan bagi perusahaan.

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). Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan.

Barrold (Muhyadi,1989) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja yang sama berarti kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri untuk perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Dalam hal tersebut loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan dengan disertai pengabdian yang kuat. Shih (2001) bahwa ukuran loyalitas adalah lamanya mereka bertahan dalam perusahaan.

Gilbert (Kadarwati 2003) berpendapat agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dengan jalan mengambil perhatian, memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, memberi tahu pada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan keluhan para karyawan. Kartono (1985) mengemukakan bahwa tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya

pemogokan, kemangkiran, sabotase, absensi yang tinggi dan *turn-over* (perpindahan).

Steers dan Porter (1983) menitik beratkan aspek loyalitas perusahaan, antara lain, Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dan Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai - nilai perusahaan.

Cara meningkatkan loyalitas kerja. (Anoraga dan widyawati 1993) mengemukakan ada beberapa cara meningkatkan loyalitas kerja, yaitu hubungan yang erat antar karyawan, saling keterbukaan dalam hubungan kerja, saling pengertian antara pimpinan dan karyawan, memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja, pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan dan rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

Faktor penting yang mendorong karyawan loyal pada perusahaan adalah kompensasi maupun pengupahan antara lain, loyalitas karyawan, kenyamanan kerja, senior sukses, keluarga dan transparan.

Yulandari ( dalam Kadarwati, 2003) menegaskan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas - fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Kota klaten memiliki beberapa perusahaan yang berbergerak dalam bidang perindustrian salah satunya dalam bidang industri pengecoran logam yang berada di daerah Cepur. Berdasarkan observasi dan interview yang dilakukan terhadap perusahaan CV. Sinar Abadi yang bertepatan di daerah Klaten, merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi sebuah mebel dari bahan mentah seperti

baja sehingga menjadi bahan yang sudah jadi dan usaha yang dikembangkan antara lain adalah seperti pagar, kursi dan meja taman yang terbuat dari baja, furniture ataupun pintu pagar ataupun pintu gerbang serta perusahaan ini juga membuat rem KA sehingga bergabung dengan PT. Kereta Api Persero Indonesia. Alwi (Muba, 2009) menyatakan, begitu pula utamanya organisasi bisnis, memiliki tradisi yang tumbuh berdasarkan kekuatan masyarakatnya yang mengandalkan nilai-nilai komitmen, dedikasi, loyalitas, kompetensi yang tinggi dan hasrat yang kuat untuk menghasilkan kinerja karyawannya.

Jumlah karyawan yang berada di CV. Sinar Abadi ini sebanyak 67 orang karyawan, diantaranya 3 orang berkedudukan sebagai manager opration, 5 orang dibagian personalia, 3 orang sebagai marketing, 4 orang sebagai problem account, 3 orang sebagai pengecekan barang, 17 orang sebagai pewarnaan dan penghalusan, 29 orang sebagai pencetakan dan pengepresan bahan, dan 3 orang sebagai office boy.

Table 1 *turn-over* karyawan CV. Sinar Abadi periode Januari - Desember 2012

Bulan	Jumlah Karyawan	Keluar	Masuk
Januari	67	-	1
Februari	67	-	3
Maret	67	1	-
April	67	-	-
Mei	67	-	-
Juni	67	2	-
Juli	67	-	-
Agustus	67	-	-
September	67	-	-
Oktober	67	-	-
November	67	1	-
Desember	67	-	1
Jumlah	67	4	4

Berdasarkan hasil observasi diperoleh dari data *turn-over* karyawan CV. Sinar Abadi menunjukkan bahwa adanya karyawan yang melakukan *turn-over*.

Adapun hasil dari interview di perusahaan CV. Sinar Abadi ini memperlakukan sistem absensi karyawan yang cukup ketat sehingga komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat melalui rekapitulasi absensi karyawan. Pemeliharaan komitmen ini juga dilakukan dengan pemberian kompensasi yang layak dan berimbang sesuai dengan kinerja yang karyawan berikan pada karyawan agar loyalitas karyawan pada perusahaan mendapatkan hasil yang baik.

**Tabel 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan periode Januari - Desember 2012**

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan Absen						Jumlah
		Sakit	%	izin	%	Lain	%	
Januari	67	3 org	2,01	1	0,67	-	-	4 org
Februari	67	-	-	1	0,67	-	-	1 org
Maret	67	-	-	1	0,67	-	-	1 org
April	67	2 org	1,34	-	-	3 org	2,01	5 org
Mei	67	4 org	2,68	-	-	4 org	2,68	8 org
Juni	67	-	-	-	-	-	-	-
Juli	67	-	-	5	3,35	-	-	5 org
Agustus	67	-	-	-	-	-	-	-
September	67	-	-	2	1,34	2 org	1,34	4 org
Oktober	67	2 org	1,34	-	-	-	-	2 org
November	67	1 org	0,67	-	-	-	-	1 org
Desember	67	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	67	12 org	8,04	10 org	6,7	9 org	6,03	31 org
Rata-rata	67	8,04	0,67	6,7	0,56	6,03	0,5	2,59

Sumber: Data CV. Sinar Abadi Klaten(2012), diolah

Tabel 1.1 menunjukkan rata - rata tingkat absensi karyawan CV. Sinar Abadi periode Januari - Desember 2012 sebesar 31 orang pertahun, atau bila diprosentasekan menjadi 0,31%. dan bila secara perbulan rata-rata karyawan tidak

hadir ke perusahaan sebanyak 2,59 atau 3 orang dari 67 orang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan CV. Sinar Abadi cukup tinggi.

Kinerja karyawan CV. Sinar Abadi tidak dinilai secara formal, tetapi penilaian oleh atasan lewat ide - ide (gagasan) pengembangan yang dikemukakan oleh karyawan. Gagasan yang mampu menciptakan pengembangan bagi produk ataupun perusahaan akan diberikan *reward* (penghargaan) oleh atasan. Kesan yang diterima seorang bawahan tentang penilaian terhadap diri mereka berdampak kuat bagi mereka dalam mengukur kemampuan mereka sendiri, dan yang lebih penting lagi, bagi kinerja mereka untuk masa - masa yang akan datang. (Robbins,2002) Penilaian kinerja informal tidak terjadwal, maka dalam penelitian ini, kinerja dinilai oleh karyawan sendiri.

Perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang perindustrian pengecoran logam ini memiliki harapan dengan terus meningkatkan loyalitas karyawan, juga memiliki pelanggan atau pembeli yang loyal agar pelanggannya tidak melakukan *switching* ke perusahaan lain. Kenyataan meskipun loyalitas karyawan ada dan jumlah pelanggan atau pembeli terus bertambah tetapi perusahaan tersebut tetap berharap agar dapat meningkatkan produktifitas yang lebih baik dan dapat memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada pelanggannya.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya, selain itu loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan karyawan sehingga mengakibatkan ada beberapa orang yang bekerja diperusahaan ini sebagian

karyawan ingin mengundurkan diri pada perusahaan dengan alasan perusahaan dalam bidang industri ini menurutnya terlalu berat dan beresiko pada saat produksi peleburan baja dan pencetakan barang. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Roda kehidupan perusahaan yang baik adalah bila perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik yang akhirnya mampu menciptakan kinerja perusahaan yang baik pula. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan karir dan pertumbuhan perusahaan.

Robbins (1996) mengemukakan bahwa persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan - kesan indra mereka agar memberikan makna. Proses persepsi ini meliputi pemberian perhatian dimana perhatian menunjukkan bagaimana seorang individu memfokuskan pikiran pada sesuatu. Perhatian tidak terlepas dari seleksi yaitu pemilihan info yang dianggap berguna dan sesuai dengan masing - masing individu. Proses penafsiran dari inilah yang memberikan makna dalam persepsi yaitu setelah terjadi rangkaian seleksi dan penyusunan, individu akan mengidentifikasi atau menarik kesimpulan atau stimulus dari stimulus yang diterima.

Dalam sebuah perusahaan, usaha pengembangan karir biasanya datang dari manajemen perusahaan. Tujuannya adalah untuk melihat potensi diluar pekerjaan saat ini dan untuk mempersiapkan diri mereka dalam menghadapi pekerjaan dimasa yang akan datang dalam organisasi tersebut. Ringkasannya atau perusahaan, pengembangan karir memang akan sangat berarti dan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di beberapa perusahaan lain, pengembangan karir tidak ditentukan oleh perusahaan tapi bisa juga oleh si karyawan Perusahaan hanya menyediakan sejumlah dana yang diperuntutkan bagi pengembangan karir karyawan kemudian karyawan bebas memilih pengembangan karir apa yang diinginkan.

Adapun faktor pengembangan karir seorang karyawan menurut Sondang P.Siagian (2006) antara lain adalah Prestasi pekerjaan, Kesetiaan pada organisasi, mentors dan sponsor, dukungan para bawahan serta kepuasan untuk bertumbuh.

Steers dan Porter (1983) menyebut hal ini sebagai pekerjaan yang kaya akan berbagai dimensi yang dapat mendukung pengembangan diri, karir dan tanggung jawab seseorang yang dapat meningkatkan komitmen seseorang terhadap perusahaan. Karakteristik pekerjaan yang demikian akan menimbulkan persepsi positif karyawan terhadap pengembangan karirnya, sebab berkembangnya variasi keahlian, otonomi pelaksanaan tugas, tantangan yang semakin besar, dan bidang cakupan yang semakin luas merupakan karakteristik pekerjaan yang diperoleh pada karir yang berkembang.

Adanya hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan dapat dijelaskan dari eratnya

hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen seseorang terhadap perusahaan yaitu karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka perumusan masalah sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja pada perusahaan CV. Sinar Abadi Klaten ?.”

Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Dengan Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi”.

### **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja pada CV. Sinar Abadi.
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi perkembangan karir karyawan pada CV. Sinar Abadi.
3. Untuk mengetahui tingkat loyalitas kerja karyawan di CV. Sinar Abadi.
4. Untuk mengetahui besaran sumbangan efektif persepsi terhadap pengembangan karir karyawan terhadap loyalitas kerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Pimpinan Perusahaan CV. Sinar Abadi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak CV. Sinar Abadi Klaten pada pengembangan karir karyawan persepsi terhadap loyalitas kerja, juga informasi tentang kondisi karyawan pada perusahaan saat ini, dan masukan dalam meningkatkan loyalitas kerja.

#### 2. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai permasalahan pengembangan karir karyawan sehingga subjek penelitian atau karyawan dapat meningkatkan loyalitas kerja pada perusahaan CV. Sinar Abadi klaten.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini memberikan informasi dan hasil secara empiris tentang permasalahan pengembangan karir karyawan serta loyalitas kerja, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.