

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan selain harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan, juga harus memiliki sikap yang loyal pada perusahaan. Loyalitas yang berarti adanya rasa tanggung jawab, kesetiaan pada perusahaan atau instansi tertentu untuk berusaha memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Loyalitas dalam pekerjaan sangatlah penting, hal ini dikarenakan loyalitas itu sendiri merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti secara tulus, baik itu pada pekerjaannya maupun tempat kerjanya. Jadi apabila seseorang dengan keyakinan dan keikhlasan bekerja pada posisinya tanpa mementingkan materi sebagai suatu imbalan, maka loyalitas akan membawa orang itu pada suatu keberhasilan dalam bekerja.

Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Sedangkan untuk pengertian loyalitas kerja adalah dimana seorang karyawan dapat mengidentifikasi tempat kerjanya sehingga timbul keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik – baiknya untuk kemajuan dan kebaikan lembaganya, selain itu Steers & Porter (dalam Iqlima dan Endang, 1989) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan dan karakteristik desain perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu,

cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Karyawan merupakan penggerak dalam sebuah perusahaan agar meraih kesuksesan. Namun karyawan juga salah satu penyebab perusahaan menjadi jatuh dan kalah dalam persaingan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak puas atau tidak percaya pada perusahaan mereka bekerja, sehingga sifat loyalitas dari mereka kepada perusahaan akan berkurang dan membuat pekerjaan mereka menjadi tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pemotivasian karyawan dalam bekerja. Suatu organisasi atau perusahaan yang bisa menjaga loyalitas nya dengan baik dari para karyawannya, akan selalu bisa saling berkomunikasi satu sama lain berkaitan dengan loyalitas dan komitmen para karyawan.

Berdasarkan observasi dan interview yang dilakukan pada perusahaan CV. Sinar abadi merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi sebuah mebel dari bahan mentah baja sehingga menjadi bahan yang sudah jadi seperti pembuatan kursi dan meja taman yang terbuat dari baja, pagar, *furniture* ataupun pintu gerbang serta perusahaan ini 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.

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. Jumlah karyawan yang berada di CV. Sinar Abadi ini sebanyak 67 orang karyawan, diantaranya 3 orang berkedudukan sebagai *Manager Operation*, 5 orang sebagai Staf 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*.

Tabel 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	5

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

Adapun hasil interview sistem absensi karyawan diberlakukan di perusahaan CV. Sinar Abadi, sistem absensi tersebut 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	%	IJIN	%	LAIN	%	
Januari	67	3 org	2,01	1 org	0,67	-	-	4 org
Februari	67	-	-	1 org	0,67	-	-	1 org
Maret	67	-	-	1 org	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 org	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	-	1 org	-	-	-	2 org
Desember	67	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	67	12 org	8,04	10 org	6,7	9 org	6,03	31 org
Rata-rata		8,04	0,67	6,7	0,56	6,03	0,5	2,59

Sumber : Data CV. Sinar Abadi Klaten (2012)

Tabel 2 menunjukkan rata-rata tingkat absensi karyawan CV. Sinar Abadi periode Januari – Desember 2012 sebesar 31 orang pertahun atau bila dijadikan dalam jumlah persen menjadi 0,31 %. Dan bila secara perbulan karyawan tidak hadir ke perusahaan sebanyak 3 orang (pembulatan dari 2,59) dari 67 orang karyawan. Bila 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 penghargaan oleh atasan. (Robbins, 2002) Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. 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 menjunjung 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 tahu pada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan keluhan para karyawan bagi perusahaan, Gilsbert (dalam Kadarwati, 2003)

Peusahaan 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 yang lebih baik dan dapat memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada pelanggan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Selain itu, loyalitas terhadap organisasi merupakan komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan karyawan, sehingga mengakibatkan ada beberapa orang yang bekerja di perusahaan ini sebagian karyawan ingin mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan perusahaan dalam bidang industri ini menurutnya terlalu berat dan beresiko pada saat produksi peleburan baja dan pencetakan barang. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Kartono (1985) mengemukakan bahwa tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya pemogokan, kemangkiran, stres, absensi yang tinggi dan perpindahan. Salah satu faktor loyalitas adalah stres, stres dikatakan negatif

bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktivitas karyawan. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas - tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya, karena stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres bisa terjadi pada siapa saja, baik itu karyawan maupun pimpinan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka perumusan masalah sebagai berikut “ Apakah ada hubungan antara Stres Kerja dengan Loyalitas Kerja pada perusahaan CV. Sinar Abadi ? “. Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN 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 Stres Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan CV. Sinar Abadi
2. Untuk mengetahui tingkat Stres kerja pada karyawan CV. Sinar Abadi
3. Untuk mengetahui tingkat Loyalitas Kerja karyawan di CV. Sinar Abadi
4. Untuk mengetahui berapa persen sumbangan efektif Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada karyawan CV. Sinar Abadi

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Cv. Sinar Abadi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak CV Sinar Abadi tentang Stres Kerja mengenai Loyalitas Kerja pada CV Sinar Abadi, juga informasi tentang kondisi karyawan pada perusahaan saat ini, dan sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan loyalitas kerja.

2. Bagi Subjek Penelitian

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

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

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