

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan perusahaan pada era globalisasi seperti saat ini sudah tidak dapat dihindarkan lagi. Setiap perusahaan baik barang maupun jasa berusaha untuk menghasilkan produk-produk unggulan agar dapat bertahan dalam ketatnya persaingan. Dalam menjalankan usaha bisnis, setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu yang sangat berperan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan adalah sumber daya manusia. Banyak perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan manfaat bagi organisasi tersebut, untuk itu sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Karyawan menjadi sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak dalam memajukan perusahaan agar perusahaan bisa semakin berkembang. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk selalu berusaha mengelola serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Martiwi, Triyono, & Mardalis (2012) mengatakan bahwa, hal penting yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja adalah loyalitas kerja. Waqas, Bashir, Sattar, Abdullah, Hussain, Anjum, Ali, Arshad (2014) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa loyal dengan perusahaannya akan memberikan modal yang penting bagi perusahaan, dan untuk meningkatkan loyalitas karyawan tersebut perusahaan akan memberikan bonus, penilaian, serta pelatihan sesuai dengan kebijakan. Berdasarkan

penelitian Yee, Yeung, Cheng (2010) yang menunjukkan hasil bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan. Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga karyawan diharapkan lebih memaksimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang diemban.

Brown, McHardy, McNabb, & Taylor (2011) menjelaskan bahwa komitmen dan loyalitas kerja adalah hal yang sangat penting di dalam organisasi, hal tersebut dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Singh, Singh, Sharma, & Paul (2016) juga menyatakan bahwa karyawan yang loyal dan berkomitmen tidak hanya rajin melaksanakan tanggung jawab mereka, melayani klien dengan antusias yang dapat membuat pelanggan merasa puas, tetapi mereka juga akan mengajak orang terdekat untuk bergabung sehingga dapat memperkuat sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Namun apabila loyalitas karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menurun pula dan berdampak pada meruginya perusahaan.

Antoncic & Antoncic (2011) menyatakan bahwa loyalitas karyawan sangat penting dan berpengaruh positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Namun pada kenyataannya tingkat loyalitas karyawan Indonesia masih tergolong rendah. Kusumo (dalam Retnaningsih, 2007) menyebutkan bahwa menurut riset tingkat loyalitas karyawan Indonesia masih rendah dibandingkan negara Asia lainnya. Hal ini mengakibatkan lebih dari 50% karyawan masih berniat untuk pindah ke perusahaan lain apabila tawaran yang diberikan lebih baik dibandingkan perusahaan tempatnya bekerja saat ini.

Dilansir dari Careernews, berdasarkan hasil survei *LinkedIn Talent Trends* 2014 yang dilakukan di 26 negara, termasuk Indonesia. Survei ini melihat tingkat kepuasan kerja para profesional. Para profesional terbagi menjadi kelompok yang aktif mencari pekerjaan dan pasif dalam mencari pekerjaan baru. Sebanyak 52% kelompok aktif mengaku puas dengan pekerjaannya. Sedangkan 80% kelompok pasif mengaku puas namun tidak menolak tawaran pekerjaan yang lebih bagus. Menurut survei ini, faktor yang mempengaruhi karyawan memilih berpindah pekerjaan adalah kesempatan dan kompensasi yang lebih baik, serta kesempatan berkembang dan pekerjaan yang menarik (Rifki, 2014).

Hal tersebut didukung oleh penelitian Shaw (1999) yang melihat adanya hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. Studi ini menemukan bahwa ada kecenderungan tinggi bagi seorang individu untuk berhenti dari pekerjaannya jika tingkat kepuasan kerjanya rendah. Loyalitas pada karyawan turun dapat disebabkan karena upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan, lingkungan yang buruk, serta ketidaksesuaian dengan perilaku pimpinan. Indikasi turunnya loyalitas berdasarkan pernyataan Mufidah (2014) yaitu menurunnya produktivitas kerja, naiknya tingkat absensi, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, kegelisahan karyawan, tuntutan yang sering terjadi, serta pemogokan. Menurunnya loyalitas karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Berikut adalah data presensi karyawan Hotel Ros In pada bulan Oktober dan November 2014.

Tabel 1. Data Presensi Karyawan Hotel Ros In Bulan Oktober-November 2014

Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Oktober	2014	80	27	2160	92	2068	4,25%
November	2014	80	26	2080	96	1991	4,61%
Rata-rata							4,43%

Berdasarkan data absensi karyawan di Hotel Ros In Yogyakarta dapat dilihat bagaimana tingkat absensi karyawan Hotel Ros In yang tergolong tinggi yaitu sebesar 4,43% (Sanjaya, 2015). Utama, Mujiati, dan Ardana (dalam Sanjaya, 2015) menyatakan tingkat absensi yang dianggap wajar adalah dalam rentang 2-3% dalam sebulan, dan apabila absensi lebih dari 3% maka hal tersebut menunjukkan indikasi turunnya loyalitas.

Selain itu tanggung jawab dan kejujuran juga berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Dilansir dari Pojokpitu.com, terjadi pencurian kayu di PT. Sejahtera Usaha Bersama yang terletak di Desa Diwek, Kecamatan Diwek, Jombang. Pencurian berupa kayu lapis dilakukan oleh buruh dari pabrik tersebut. Sebanyak 14 karyawan yang terdiri dari penjaga gudang, pengawas, hingga sekuriti bekerjasama untuk mencuri barang pabrik. Tidak tanggung-tanggung sekali beroperasi kayu lapis yang dibawa sebanyak satu truk tronton dan dijual seharga Rp 400 juta, hasil penjualannya dibagi secara rata. Perbuatan tersebut tidak hanya dijerat dengan pasal pencurian namun juga pasal tentang penggelapan dan menyalahgunakan jabatan (Mualimin, 2016).

The Loyalty Research Center (dalam Pandey&Khare, 2012) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai komitmen karyawan untuk mewujudkan keberhasilan organisasi dan percaya bahwa bekerja dalam organisasi

ini adalah pilihan terbaik. Mereka berencana untuk tetap tinggal dalam organisasi, dan tidak berusaha untuk mencari pekerjaan atau penawaran lain. Sedangkan Fletcher (dalam Malik, 2014) mengemukakan bahwa loyalitas sebagai bentuk kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan atau mengkhianati pada saat diperlukan. Walker (dalam Pandey&Khare, 2012) melakukan penelitian mengenai loyalitas karyawan dan menemukan hasil bahwa karyawan yang merasa mendapat kesempatan untuk tumbuh dan belajar dalam perusahaan, serta mendapatkan peluang jenjang karir yang bagus akan merasa puas dan menjadi loyal terhadap perusahaan. Dia juga menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu faktor terbesar yang mengarah ke loyalitas karyawan.

Hasibuan (2011) menerangkan bahwa loyalitas adalah unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan. Hal ini meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan serta organisasi. Sikap setia tersebut tercermin dari sikap karyawan yang bersedia menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan. Karyawan yang loyal dapat menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja, menjaga nama baik perusahaan, serta bersedia untuk bekerja lebih (lembur). Dampak loyalitas kerja bagi karyawan menurut Nitisemito (dalam Malik, 2014) adalah bahwa karyawan merasa bertanggung jawab dengan tugas yang diemban serta bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Seiring berkembangnya zaman, tuntutan kebutuhan hidup juga terus meningkat, hal ini membuat orang berusaha untuk terus bekerja. Dengan bekerja orang berharap akan memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan sehari-

hari. Penghasilan yang diperoleh seorang karyawan berasal dari gaji yang diberikan oleh perusahaan. Apabila karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dengan bekerja pada perusahaan tersebut, maka karyawan tidak akan berpikir untuk berpindah ke perusahaan lain yang menjanjikan penghasilan lebih besar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas menurut Yuliandri (dalam Ambarsari, 2013) adalah upah yang diterima dari perusahaan. Dilansir dari Kompas, mencari gaji yang lebih tinggi merupakan salah satu alasan yang sering digunakan oleh Generasi Y untuk berpindah kerja. Penelitian *Stanford Graduate School of Business* menunjukkan bahwa kurangnya rasa loyalitas Generasi Y terhadap perusahaan cukup menimbulkan beberapa masalah untuk perusahaan maupun karyawan. Menurut Kathryn Shaw, profesor dalam penelitian tersebut, seseorang yang sukses dengan penghasilan tinggi adalah orang yang loyal terhadap perusahaan dan tidak berpindah-pindah pekerjaan. Sementara, penelitian lain milik Paychex, juga menyatakan bahwa mayoritas karyawan berpindah pekerjaan dikarenakan faktor gaji yang didapat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 69% responden menyatakan gaji adalah alasan mereka untuk pindah kerja (Wilda, 2016).

Hasil wawancara yang telah dilakukan kepada kepala bagian personalia dari PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta pada 19 Oktober 2016 didapatkan hasil bahwa terdapat permasalahan kemangkiran dan keluarnya karyawan dari perusahaan.

Tabel 2. Permasalahan yang terjadi pada PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta

Bulan	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Jumlah Karyawan	280	277	272	269	264	262
Karyawan Mangkir	59 (21.1%)	54 (19.5%)	77 (28.3%)	92 (34.2%)	86 (32.5%)	87 (33.2%)
Karyawan Keluar	5 (1.78%)	3 (1.08%)	3 (0.8%)	3 (1.11%)	4 (1.5%)	2 (0,76%)
Karyawan Pensiun	2 (0.71%)	0	2 (0.73%)	0	0	0
Karyawan Indisipliner	0	0	0	0	1 (0.37%)	0

(Sumber: PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta)

Berdasarkan data tersebut terdapat 59 karyawan (21,1%) yang mangkir pada bulan Juli. Sebanyak 54 karyawan (19,5%) mangkir pada bulan Agustus, dan pada bulan September 77 karyawan (28,3%) mangkir dari pekerjaan. Sedangkan pada bulan Oktober 92 karyawan (34,2%) dan bulan November 86 karyawan (32,5%). Serta sebanyak 87 karyawan (33,2%) mangkir pada bulan Desember. Dalam 6 bulan terakhir kemangkiran yang terjadi rata-rata sebanyak 29% atau sebanyak 76 kali.

Selain mangkir terdapat pula karyawan yang keluar dari perusahaan. Pada bulan Juli 5 karyawan (1,78%) keluar dari perusahaan, kemudian pada bulan Agustus sebanyak 3 karyawan (1,08%) keluar. Pada bulan September 3 karyawan (0,8%) memutuskan untuk keluar. Kemudian pada bulan Oktober dan November masing-masing 3 (1,11%) dan 4 karyawan (1,5%) keluar dari perusahaan. Dan pada bulan Desember karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan sebanyak 2 orang (0,76%). Serta pada bulan Juli hingga Desember terdapat pula 4 karyawan (1,5%) yang pensiun dan 1 (0,3%) karyawan dikeluarkan karena perilaku indisipliner.

Tabel 3. Alasan Keluarnya Karyawan dari Perusahaan

Faktor	Jumlah	Persentase
Mencari pekerjaan lain dengan upah lebih besar	5	25%
Pensiun dini	4	20%
Perselisihan antar karyawan	3	15%
Kesehatan	3	15%
Membuka usaha	2	10%
Merasa tekanan kerja tinggi	2	10%
Menikah	1	5%

(Sumber: PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa dalam 6 bulan terakhir sebanyak 7,6% karyawan keluar dari perusahaan atau rata-rata 4 karyawan keluar dari perusahaan setiap bulannya dengan berbagai alasan. Sebanyak 5 orang karyawan (25%) memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan alasan mencari pekerjaan lain yang memiliki upah lebih besar. Sebanyak 4 karyawan (20%) keluar dari perusahaan dengan alasan pensiun dini. Karyawan yang keluar dikarenakan perselisihan yang terjadi antar karyawan dan karena alasan kesehatan masing-masing sebanyak 3 orang (15%). Selain itu 2 karyawan (10%) memutuskan keluar karena ingin membuka usaha sendiri, dan 2 karyawan (10%) keluar karena merasa tekanan kerja dalam perusahaan tinggi. Serta 1 karyawan (5%) memutuskan keluar dengan alasan menikah.

Berdasarkan fenomena diatas yaitu mangkirnya karyawan dan keluarnya karyawan dari perusahaan menunjukkan turunnya loyalitas kerja karyawan. Hal tersebut dikemukakan Kartono (2002) bahwa tidak adanya loyalitas dapat mengakibatkan adanya pemogokan, kemangkiran, stres, perpindahan, serta tingkat absensi yang tinggi.

Hasibuan (2011) menjelaskan gaji adalah balas jasa yang diberikan secara berkala kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Sementara itu

Nitisemito (2004) menjelaskan bahwa gaji merupakan balas jasa berupa uang yang diberikan kepada karyawan secara berkelanjutan. Rousseau dan Parks percaya bahwa usaha dan loyalitas karyawan kepada organisasi bertujuan untuk mendapatkan insentif yang pasti seperti gaji dan tunjangan (Darolia, Kumari, & Shashi, 2010).

Gaji yang diterima oleh karyawan sangat mempengaruhi perasaan dan persepsi yang menimbulkan kepuasan dan berdampak pada loyalitas karyawan, hal ini sesuai dengan konsep teori *equity*. Teori *equity* menjelaskan bahwa kepuasan karyawan terhadap gaji yang didapatkan dipengaruhi oleh perasaan dan persepsi yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan (Sutanto&Patty, 2014).

Fenomena-fenomena seperti kemangkiran dan perpindahan karyawan adalah fenomena yang terkait dengan loyalitas. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Kartono (2002) bahwa tidak adanya loyalitas dapat mengakibatkan adanya pemogokan, kemangkiran, stres, perpindahan, serta tingkat absensi yang tinggi. Permasalahan persepsi terhadap gaji dipilih dikarenakan salah satu faktor terbesar yang menjadi alasan keluarnya karyawan PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta dari perusahaan adalah ingin mencari pekerjaan lain dengan upah lebih besar.

Berdasarkan uraian-uraian yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Persepsi terhadap Gaji dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut : Bagaimana hubungan persepsi terhadap gaji dengan loyalitas kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui hubungan antara Persepsi terhadap Gaji dengan Loyalitas Kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta
2. Untuk mengetahui tingkat Persepsi terhadap Gaji pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta
3. Untuk mengetahui tingkat Loyalitas Kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta
4. Untuk mengetahui berapa persen sumbangan efektif Persepsi terhadap Gaji dengan Loyalitas Kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam aplikasi teori yang telah ada guna memperluas wacana dalam bidang psikologi, terutama mengenai pengaruh persepsi terhadap gaji dengan loyalitas kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

- a. Pimpinan perusahaan, penelitian ini dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan loyalitas kerja karyawan itu sendiri terkait dengan persepsi terhadap gaji yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.
- b. Bagi karyawan perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi bagi karyawan tentang keterkaitan antara persepsi terhadap gaji dengan loyalitas kerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai acuan bagi karyawan untuk memiliki loyalitas kerja yang tinggi, dan pada akhirnya akan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan, dan khususnya bagi diri karyawan itu sendiri dalam rangka peningkatan sumber daya manusia.
- c. Bagi Ilmuwan, penelitian ini dapat memberikan informasi pengetahuan sebagai kajian teoritis khususnya yang berkaitan dengan masalah persepsi terhadap gaji dan loyalitas kerja pada karyawan.