

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi atau perusahaan didirikan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang berperan didalamnya. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Organisasi membutuhkan karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat berkontribusi untuk kelangsungan hidup organisasi dalam kompetisi pasar (Alkahtani, 2016).

PT.Semen Gresik (persero) Tbk memberikan penghargaan kepada ratusan karyawannya atas pengabdian dan dedikasinya kepada perusahaan, Selasa (07/08) sore. Dalam acara yang digelar di Wisma Ahmad Yani tersebut,

sebanyak 401 karyawan yang telah mengabdikan selama puluhan tahun mendapatkan penghargaan Tanda Ikatan Batin (TIB) sebagai bentuk apresiasi atas pengabdian mereka. Direktur Utama PT Semen Gresik, Dwi Soetjipto, mengatakan, pemberian penghargaan ini terbagi beberapa golongan, yakni karyawan yang mempunyai masa kerja 15 tahun, 20 tahun, 25 tahun, 30 tahun serta 35 tahun. Dwi menjelaskan bahwa pemberian TIB tersebut merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah mengabdikan dan berkarya kepada perusahaan sehingga perusahaan dapat maju dan memperoleh banyak penghargaan hingga tingkat internasional. Dengan pemberian TIB ini, diharapkan karyawan dapat terus menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerjanya menjadi perusahaan persemenan terkemuka di Asia Tenggara. “Bentuk penghargaan yang kita berikan terhadap karyawan selain piagam tanda jasa juga berupa emas seberat 22 karat atau senilai Rp2,1 miliar,” katanya. Dengan pemberian ini, lanjutnya, kami berharap semua karyawan dapat terus menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga perusahaan mampu bersaing dan menjadi yang terbaik di Asia Tenggara. “Pemberian penghargaan ini, juga dalam rangka menyambut HUT ke-55 PT Semen Gresik yang jatuh pada hari ini,” jelas Dwi Soetjipto. Dwi menyadari, persaingan industri semen di Indonesia kedepan akan semakin ketat, hal itu dipicu dengan hadirnya beberapa perusahaan semen seperti PT Indocement Tungal Perkasa Tbk serta PT Holcim Indonesia Tbk yang menjadi kompetitor Semen Gresik. “Untuk itu, dibutuhkan sejumlah inovasi agar PT Semen Gresik tetap menjadi yang

terdepan, khususnya di Indonesia,” ucapnya. Salah satu bentuk inovasi yang akan dipakai SG kedepan dengan cara memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki kreatifitas untuk memajukan perusahaan, sehingga dapat membantu perusahaan semakin maju dan mencapai tujuan. “Saya berharap, pemberian penghargaan ini bisa menjadi pemicu agar PT Semen Gresik bisa semakin maju serta memperoleh banyak penghargaan hingga tingkat internasional,” katanya. (IndoJawa.com, 2014)

Loyalitas dan produktifitas karyawan di Indonesia masih rendah. Hal itu dibuktikan dengan tingginya karyawan 'turn over' atau pindah ke perusahaan lain yang angkanya mencapai 12-15 persen setiap tahun. "Data survei tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan kita masih rendah," kata Executive Director Human Development Bank Muamalat Indonesia Drs Awaldi MBA saat menyampaikan pidato ilmiah dalam acara puncak Dies Natalis ke-51 Fakultas Psikologi UGM di kampus tersebut, Senin (11/1/2016).

Angka tersebut menjadi lebih tinggi lagi untuk bagian-bagian tertentu yang berhubungan dengan keuangan, yang mencapai 20-30 persen. Tentu hal ini sangat merugikan perusahaan karena sudah mengeluarkan biaya cukup tinggi untuk biaya rekrutmen dan training karyawan. Data survei juga menunjukkan bahwa 66 persen karyawan sedang memikirkan langkah untuk pindah perusahaan, dengan alasan karier tidak berkembang atau kualitas manajer kurang baik.

Berdasarkan fenomena yang ada bahwa karyawan merupakan kunci dari majunya perusahaan. Karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan memiliki rasa keterikatan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Menurut (Reichheld, 2006) 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.

Karyawan dengan kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Rendahnya loyalitas kerja 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, 1991). 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.

Menurut Awaldi, rendahnya loyalitas dan produktivitas karyawan salah satu penyebabnya belum superiornya pengelolaan SDM dalam perusahaan. Pengelola SDM belum memahami sepenuhnya apa yang dibutuhkan karyawan serta bagaimana memperlakukannya. Mereka justru sibuk dengan urusan administratif. Pengelola SDM biasanya juga sangat jarang turun ke bawah 'blusukan' untuk mendengar aspirasi dari karyawan, yang banyak menginginkan kejelasan jenjang karier atau fleksibilitas waktu kerja. "Alhasil perusahaan tidak mengerti cara memotivasi karyawannya," katanya (**KRjogja.com, 2016**)

Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu perusahaan. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi.

kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi

sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya persepsi budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan persepsi budaya organisasi atau *organization culture perception*. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Barabasz dan Kuzmiers (2014) bahwa budaya organisasi secara positif berkaitan dengan loyalitas kerja pada karyawan di Polandia, India dan Inggris. Ditambahkan oleh Bhatt (2015) bahwa budaya menentukan cara-cara karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, budaya kerja yang positif dapat mendorong karyawan untuk tetap termotivasi dan loyal terhadap perusahaan.

Menurut Scain (dalam Andreas, 2004) budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Persepsi budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu persepsi budaya organisasi untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Menurut Andreas (2004) peran strategis persepsi budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi persepsi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan persepsi budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas timbul permasalahan, apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja ? untuk itu, penelitian ini dengan judul “ Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan ”

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan.

2. Untuk mengetahui peran budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi.
4. Untuk mengetahui tingkat kondisi loyalitas kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. **Bagi perusahaan**, hasil penelitian ini bisa dijadikan informasi, serta sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan tentang kebijaksanaan dibidang sumber daya manusia yang akan datang.
2. **Bagi masyarakat**, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. **Bagi penulis lain**, penelitian ini merupakan pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian yang sesuai dengan teori psikologi perusahaan