

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini terjadi perubahan yang pesat di bidang perekonomian yang menuntut bagaimana organisasi bersiap menghadapi persaingan dan perubahan-perubahan yang terjadi. Organisasi mengharapkan kinerja dari SDM yang mereka miliki semaksimal mungkin dapat memiliki keunggulan sehingga dapat menunjang berkembangnya perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan SDM yang memiliki nilai yang berkualitas sehingga dapat menunjang dan mendukung efektifitas perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mendukung hal tersebut organisasi harus memandang aspek yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya.

Menurut Ul Haq dan Ismail (2014) Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang sampai mana telah mencapai tujuannya. Sebuah organisasi yang berharga memiliki kerja sama dan kontribusi tim yang baik, dan langkah kepuasan di dalam tujuannya.

Menurut survei yang telah dilakukan oleh *LinkedIn Talent Trends pada tahun 2014 yang diikuti oleh berbagai negara termasuk Indonesia sebanyak 1.800 karyawan*. Survei ini dilakukan untuk melihat bagaimana perilaku para pekerja dalam mencari pekerjaan, kepuasan kerja, dan evaluasi karir. Menurut hasil survei ini, faktor terbesar yang mempengaruhi para pekerja untuk memilih

perusahaan lain dibandingkan perusahaan sebelumnya adalah kesempatan yang lebih besar untuk berkembang, gaji serta tunjangan yang lebih baik, tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang sesuai keterampilan dan kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan lebih luas (Amelia, 2014).

Kemudian survei yang telah dilakukan oleh perusahaan konsultan SDM global, Towers Watson, dalam *Global Workforce Study* (GWS) yang dilakukan terhadap diseluruh dunia dan 1.000 karyawan di Indonesia dari segala jenis pekerjaan menunjukkan tingginya angka untuk meninggalkan perusahaan. Sebanyak 2/3 karyawan Indonesia cenderung memilih meninggalkan perusahaan setelah bekerja selama 2 tahun (Yuliardi, 2014).

Menurut Awaldi (Yuliardi, 2014) kemampuan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkompeten menjadi tugas bagi perusahaan di Indonesia, karena perusahaan itu sendiri belum mampu dalam memahami faktor-faktor yang mendorong kesetiaan dan *keterikatan karyawan*.

Awaldi mengatakan bahwa faktor penting yang membuat karyawan bertahan di perusahaan bukan mengenai soal upah, gaya kepemimpinan di dalam perusahaan merupakan hal yang penting bagi pekerja di Indonesia, termasuk kesempatan memperoleh karier yang lebih baik dan hubungan antar pekerja yang nyaman, dan jaminan keamanan serta faktor dari lingkungan luar. Banyak perusahaan di Indonesia yang kurang memperhatikan dan memahami faktor yang mendorong loyalitas karyawan, sehingga 66 % karyawan di Indonesia lebih memilih berhenti bekerja di perusahaan setelah

bekerja selama 2 tahun, sementara 34% mengemukakan keinginan untuk bertahan (Yuliardi, 2014).

Adapun survei melalui *Job Street* terhadap karyawan di beberapa negara Asia, terungkap bahwa loyalitas karyawan di Asia lebih dipengaruhi oleh faktor gaji. Hal tersebut dibuktikan oleh Google Inc. Dalam sebuah laporan oleh *Business Insider* terungkap bahwa 86% karyawan Google mengaku sangat puas dan cukup puas dengan pekerjaan mereka. Faktor yang membuat mereka puas adalah banyaknya aspek yang disukai para karyawan dari perusahaan mereka termasuk bonus dan gaji yang tinggi, misi perusahaan yang penuh makna, dan fleksibilitas untuk bekerja dalam proyek yang diminati (Herlinda, 2017).

Dalam survei Indeks Kebahagiaan Pekerja 2016 yang dilakukan *Jobstreet* dan *JobsDB*, lebih dari 50.000 responden di Indonesia, Filipina, Hongkong, Thailand, Singapura, Malaysia, dan Vietnam diminta menentukan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja mereka selama 6 bulan ke depan. Hasil survei tersebut menunjukkan ‘kenaikan gaji’ dan ‘pekerjaan baru’ muncul sebagai dua faktor tertinggi yang mempengaruhi loyalitas pekerja di Asia. Sehingga salah satu cara yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan menaikkan gaji karyawan agar karyawan dapat merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya (Herlinda, 2017).

Loyalitas yaitu sikap yang dimiliki seseorang untuk bertahan dan setia kepada perusahaan, atasan maupun rekan kerja. Loyalitas karyawan merupakan

salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan serta untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (dalam Farida dan Oetomo, 2016).

Hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi adalah loyalitas karyawan di dalam perusahaan. Tanpa adanya loyalitas maka sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan baik dan tujuan dari organisasi akan terhambat. Apabila loyalitas dapat berkembang dengan baik di diri individu didalam organisasi maka individu memiliki kesadaran akan kewajiban dan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki demi kemajuan organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa karyawan tetap loyal terhadap perusahaan tempat ia bekerja, seperti suasana kerja yang menyenangkan, peraturan perusahaan yang tidak mengekang, sikap pemimpin yang demokratis serta adanya kesempatan untuk memperoleh jenjang karir yang lebih baik.

Penelitian ini mengambil objek PT. Patiware Sungai Raya kabupaten Bengkayang, Kalimantan Barat. PT. Patiware merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengelolaan *Crued Palm Oil* (CFO). Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan tersebut seperti: karyawan tidak mematuhi peraturan yang berlaku, terlambat masuk kerja, serta tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Tabel 1. Data Karyawan PT.Patiware Pada Tahun 2014-2016

No.	Tahun	Jumlah karyawan	Permasalahan					Jumlah
			Melanggar peraturan/tata tertib perusahaan	Terlambat	Tidak masuk kerja berturut-turut tanpa keterangan	Target pekerjaan tidak selesai	Melakukan pencurian	
1.	2014	909	262	272	109	136	27	697
2.	2015	820	278	82	41	82	24	507
3.	2016	757	196	227	30	189	22	664

Sumber: Bag. Tata Usaha 2017

Pada tahun 2014 sebanyak 76% karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan, kemudian pada tahun 2015 terjadi penurunan karyawan dalam melakukan pelanggaran sebesar 61%. Sedangkan pada tahun 2016 karyawan yang melakukan pelanggaran mengalami kenaikan sebesar 87%, pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu tidak mematuhi peraturan yang berlaku seperti tidak disiplin jam kerja yang telah ditentukan perusahaan / keterlambatan.

Data wawancara dan observasi awal yang didapatkan oleh peneliti dari 10 karyawan di bagian pemanen, pemupuk dan perawatan. Terdapat 6 orang karyawan yang berhenti bekerja sebelum jam kerja selesai. Karyawan tersebut merasa bahwa tugas yang telah dilakukannya telah selesai. Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil laporan lapangan mandor, karyawan tersebut mengeluhkan masalah gaji yang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan melakukan pemotongan gaji apabila kinerja dari karyawan tersebut kurang memuaskan dan berhenti bekerja sebelum waktu kerja selesai.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terdapat indikasi permasalahan gaji yang diberikan serta karyawan kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, sikap kerja yang tidak positif serta kurang menaati peraturan yang berlaku.

Terdapat hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Khuong & Tien (2013) yang menyatakan bahwa agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi didalam perusahaan yang bergerak di bidang keuangan maka karyawan harus memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya dengan memberikan dorongan dari atasan dan sesama rekan sekerja serta tercerminkan kinerja yang baik di dalam perusahaan. Kemudian menurut Preko & Adjetey (2013) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang searah meliputi loyalitas karyawan, keterikatan karyawan dan kinerja. Mereka juga menemukan bahwa terdapat

korelasi yang positif dari relasi dengan teman sekerja, gaya kepemimpinan, kreativitas yang berdampak pada loyalitas karyawan.

Menurut hasil penelitian Mariana dan Irfani (2015) terdapat korelasi yang sangat signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas kerja, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya.

Kepuasan kerja adalah suatu tahapan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (dalam Saputra dkk, 2016) menyatakan kepuasan kerja menjadi masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan karakteristik pekerjaan dan prestasi karyawan serta ketidakpuasan sering dikaitkan dengan kesulitan dan keharusan mengerjakan pekerjaan yang tinggi. Sementara itu menurut Nurhayati dkk (2016) ketika seseorang merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka hal tersebut dapat menjadi kemauannya untuk tetap tinggal dan bertahan dengan resiko yang akan di hadapi.

Kemudian menurut Robbins dan Coulter (dalam Amin dan Syarifah, 2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan pekerjaannya cenderung disiplin, memiliki prestasi kerja yang baik, serta loyal terhadap organisasi .

Bagi perusahaan-perusahaan tertentu, bertahannya karyawan mereka umumnya disebabkan oleh faktor-faktor yang bersifat emosional, dibandingkan dikarenakan oleh faktor pendapatan. Faktor emosional tersebut mencakup adanya kepuasan kerja, hubungan baik atasan dengan bawahan, suasana kerja, dan lain sebagainya (Basalamah, 2012).

Melihat fenomena yang telah terjadi dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan hendaknya memperhatikan aspek yang dapat memberikan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat mendorong timbulnya loyalitas pada diri karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dapat menunjang tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka timbul pertanyaan “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan?”.

B. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui hubungan antarakepuasan kerja dengan loyalitas karyawan
- b. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan
- c. Untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan
- d. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

C. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

a. Manfaat teoritis

1. Bagi Ilmuan

Penelitian ini diharapkan bagi peneliti selanjutnya sebagai salah satu acuan dalam pengembangan ilmu psikologi di bidang industri dan organisasi

b. Manfaat praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja dan loyalitas karyawan

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar hasil kerjanya lebih maksimal