

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah bisnis perusahaan tak luput dari Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan pelaku utama didalam organisasi. Sumber Daya Manusia menentukan baik tidaknya keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Banyaknya perusahaan yang muncul membuat semakin banyak persaingan didalam dunia bisnis. Karyawan yang mampu memberikan kontribusi optimal merupakan dambaan semua perusahaan. Oleh sebab itu, hal ini membuat perusahaan bekerja keras agar Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya tetap loyal dan setia, agar tidak berdampak pada niat karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*).

Terdapat banyak faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, menurut (Hasibuan M. S., 2017) diantaranya ialah Man/Women, Machine, Methode, Money, dan Market, yang biasa dikenal dengan unsur 5 M dalam Manajemen, dari beberapa faktor yang telah disebutkan faktor karyawan adalah yang memiliki peran penting dalam organisasi. Bukan masalah banyak atau sedikit karyawan yang ada dalam organisasi tetapi seberapa loyal dan komitmen kah mereka didalam organisasi. Apabila suatu organisasi sering mengalami keluar dan masuknya karyawan baru maka begitu banyak tenaga, uang, dan waktu yang dikeluarkan perusahaan baik untuk biaya operasional maupun untuk

pelatihan. Oleh sebab itu perusahaan harus menumbuhkan rasa loyalitas atau kesetiaan dan komitmen kepada setiap anggota organisasi atau karyawan.

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen mereka terhadap yang terbaik bagi perusahaan (Valentino & Haryadi, 2016). Dengan berkomitmen artinya telah menyetujui segala sesuatu perjanjian yang disepakati sebelumnya, baik dengan antar individu-individu, individu-kelompok, atau diri sendiri. Dimana seorang karyawan tersebut telah mementingkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadinya. Loyalitas mampu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi, dimana dampak yang ditimbulkan dapat berupa dampak positif dan negatif. Apabila loyalitas karyawan tersebut tinggi maka akan berdampak pada kelangsungan atau kemajuan dari organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Antoncic & Bostjan, 2011) loyalitas karyawan memiliki dampak yang positif pada pertumbuhan perusahaan. Dimana karyawan akan berkontribusi mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dengan tetap berada di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada organisasi, akan selalu mengoptimalkan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk mendukung kemajuan organisasi (Ismail & Razak, 2016). Begitu juga sebaliknya apabila loyalitas karyawan rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang

dilakukan oleh (Khaleghi, Najafabadi, & Lashgarara, 2015) bahwa karyawan yang sangat loyal kepada organisasi, tidak akan meninggalkan organisasinya (*turnover intention*) untuk mencari perusahaan baru.

Terdapat berbagai macam hal yang dapat terjadi apabila karyawan tidak loyal terhadap perusahaan salah satunya adalah meningkatnya absensi sehingga dapat menurunkan jumlah produksi yang berdampak pada kerugian perusahaan karena menurunnya kinerja, selain itu yang paling fatal ialah keluarnya karyawan dari organisasi (*Turnover*) karyawan (Anugrah, 2014).

Loyalitas karyawan di UD. ANEKA PLASTIK berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan dengan manajer UD. ANEKA PLASTIK bahwa karyawan banyak yang masa kerjanya sudah lebih dari 10 tahun. Hal ini juga didukung oleh data yang didapatkan dari UD. ANEKA PLASTIK mengenai rendahnya tingkat turnover karyawan.

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan Desember 2019 – April 2020
UD. Aneka Plastik Kandangan-Kediri

Bulan	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Turnover %
Desember	33	1	0	34	0
Januari	34	0	1	33	3%
Februari	33	0	0	33	0
Maret	33	0	1	32	3,1%
April	32	0	0	32	0

Sumber: UD. Aneka Plastik Kandangan-Kediri

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover karyawan pada UD. ANEKA PLASTIK sangat rendah perbulannya, terbukti pada bulan Desember, Februari, April tidak ada karyawan yang keluar dari organisasi, bahkan pada bulan Desember ada 1 orang karyawan yang masuk, dan karyawan yang keluar terjadi pada bulan Januari dengan presentase 3% serta turnover tertinggi terjadi pada bulan Maret yaitu 3,1% yang mana dari presentase tersebut masih dibawah 10% dari batas tingkat turnover karyawan, dimana jika turnover sudah lebih dari 10% dapat dikatakan tingkat turnover dari perusahaan tersebut tinggi. Hal ini dijelaskan oleh Gillis (1994) dalam (Hartono & Setiawan, 2013) tingkat turnover normal adalah antara 5% dan 10% dari total jumlah karyawan, sementara itu dikatakan tinggi ketika tingkat turnover mencapai 10% atau lebih.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan UD. ANEKA PLASTIK sangat loyal dan setia terhadap organsiasi. Hal ini tak luput dari berbagai macam faktor yang melatarbelakangi timbulnya jiwa loyalitas dari dalam diri karyawan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 28 April 2020 pukul 10:15 Manajer menyatakan bahwa banyak karyawan yang masih bertahan didalam organisasi dari awal mula berdirinya UD. ANEKA PLASTIK yaitu tahun 2002 hingga sekarang ini tahun 2020, Bapak Suwardi selaku Manajer UD. ANEKA PLASTIK mengatakan:

“terus terang ya Mbak...karyawan saya sudah dari awal bukak sampai sekarang jarang yang keluar, hampir nggak ada. Jadi ya....bisa dihitung sendiri lah Mbak lamanya” (28 April 2020)

Selain itu dari hasil wawancara awal yang dilakukan pada tanggal 27 Juni 2020 jam 08:30 dengan 2 informan karyawan UD. ANEKA PLASTIK yang masa kerjanya paling lama, dan berkembang setelah wawancara – wawancara berikutnya, informan (1) mengatakan bahwa alasan betah atau bertahan di UD. ANEKA PLASTIK adalah adanya rasa nyaman dengan tempat kerja mereka saat ini, Bapak Nyoto selaku informan (1) mengatakan:

“ya...nyaman saja, jadi kalau sudah nyaman dan mudah di.. suatu perusahaan mengapa harus pindah” (27 Juni 2020)

“ya...situasi lingkungan pekerjaan yang membuat nyaman artinya nek dijabarne yo akeh...ya wes pokok e merasa nyaman di lingkungan pekerjaan yang baik gitu aja.” (27 Agustus 2020)

Artinya: “ya...situasi lingkungan pekerjaan yang membuat nyaman artinya kalau dijabarkan ya banyak...ya sudah pokoknya merasa nyaman di lingkungan pekerjaan yang baik gitu aja.” (27 Agustus 2020)

“ya karena opo yo..sama kekeluargaan memang sudah pas dengan keahlian yang saya miliki untuk posisine, dadi saya kan basic e mesin kebetulan sini kan banyak mesinnya sehingga yo betah. kerja itu kan kenyamanan itu kan tergantung dengan kondisi dan aaa keahlian yang dimiliki sehingga kalau kita pas yo nyaman saja.” (13 September 2020)

Artinya: “ya karena apa ya..sama kekeluargaan memang sudah pas dengan keahlian yang saya miliki untuk posisinya, jadi saya kan basicnya mesin kebetulan sini kan banyak mesinnya sehingga ya betah. Kerja itu kan kenyamanan itu kan tergantung dengan kondisi dan aaa keahlian yang dimiliki sehingga kalau kita pas ya nyaman saja.” (13 September 2020)

sedangkan informan (2) juga mengatakan hal yang sama yaitu merasa nyaman dengan rekan kerja di tempat kerja. Ibu Tutik selaku informan (2) mengatakan:

“aku disini untuk menghibur diri, jadi aku betah – betah saja nyaman trus sama teman – temanku bisa ada kebersamaan” (27 Juni 2020)

“semuanya nyaman, ya dengan lingkungan juga nyaman, hubungan sama bos juga nyaman, bahkan lebih nyaman lah, tus ndak mungkin lah saya cari tempat kerja lagi gak mungkin, mungkin saya sampai keluar saya tetap disini.” (13 September 2020)

Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pentingnya Loyalitas Karyawan dalam Organisasi**”.

1.2 Fokus Penelitian

Fenomena loyalitas karyawan di UD. ANEKA PLASTIK akan mengungkap alasan karyawan untuk bertahan bekerja di perusahaan yang akan menjadi keunggulan perusahaan dalam kualitas pengelolaan SDM.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Mengapa karyawan memiliki loyalitas yang tinggi bekerja di UD. ANEKA PLASTIK?
- 1.3.2 Berapa lama waktu karyawan untuk menentukan loyalitas bekerja di UD. ANEKA PLASTIK?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui alasan karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dan waktu yang dibutuhkan karyawan untuk loyalitas bekerja di UD. ANEKA PLASTIK.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian bermanfaat untuk memperluas study tentang manajemen, khususnya mengenai pentingnya loyalitas didalam suatu organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi yang befaedah mengenai pentingnya loyalitas dalam organisasi agar perusahaan tetap maksimal dalam mencapai tujuannya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk menambah pemahaman bagi peneliti selanjutnya dan diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menambah faktor-faktor terkait yang berhubungan dengan pentingnya loyalitas dalam organisasi.