

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan ataupun lembaga modern saat ini sangat mengedepankan perlakuan pemeliharaan sumber daya yang dimiliki dalam operasional manajemen sumber daya manusia. Dengan itu perusahaan ataupun lembaga bisa memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang efektif, efisien dan produktif dengan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Alasan kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan sebab SDM mempunyai peran yang strategis sebagai pelaksana atas fungsi-fungsi perusahaan antara lain kepemimpinan, pengorganisasian, perencanaan, pengendalian dan pengawasan. Selain itu peran yang dimiliki sumber daya manusia adalah sebagai pembuat keputusan dan penentu kelangsungan hidup perusahaan dalam setiap kegiatan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia adalah penggerak utama suatu perusahaan, maka dari itu loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan sangat diperlukan karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan (Handoko, 2003:223) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Suatu

perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan dari para pegawai atau karyawan perusahaan tersebut. Perusahaan bertujuan mencapai hasil optimal dengan dukungan yang optimal dari karyawan. Salah satu upaya yang diperoleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan seoptimal mungkin, serta mempertahankan pegawai atau karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan Kabene dkk (dalam Yaseen, 2013). Oleh sebab itu karyawan merupakan asset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan terhadap perusahaan. Karyawan merupakan orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Disamping itu karyawan harus mempunyai sifat loyal kepada atasan atau perusahaan.

Pentingnya loyalitas karyawan pada perkembangan perusahaan atau lembaga bisa terjadi apabila loyalitas tumbuh dari karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang dimiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan.

Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran

dan tanggung jawab (Flippo, 1996). Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaanya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan dimasa mendatang.

Velasques dalam (Sudimin, 2003) dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut (Sudimin, 2003) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan. Fletcher dalam (Sudimin, 2003) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Salah satu objek yang akan menjadi penelitian disini adalah Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang (LAZUQ Jombang) yang telah berdiri selama 20 tahun di jombang dan mempunyai 12 karyawan untuk saat ini dalam pengelolaan zakat di kota jombang. Mengingat potensi zakat di jombang sangat besar dan membutuhkan sumberdaya yang terampil untuk mengatur dan mengelolah jalanya setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh LAZUQ Jombang. Banyak dari pegawai tersebut bertahan lumayan lama bahkan ada yang sangat lama di sebabkan karena kenyamanan saat bekerja dan pekerjaan yang amanah dalam melaksanakan event atau progam kerja tersebut untuk mencapai target lembaga. Karena ini adalah pekerjaan yang mulia tidak sekedar orientasi, usaha

atau kerja tapi juga bisa membantu orang lain hal tersebut akan membuat pegawai LAZUQ mempunyai sikap loyal kepada lembaga. Maka dari itu penelitian kali ini akan melihat bagaimana loyalitas karyawan pada LAZUQ karena begitu pentingnya loyalitas perlu diterapkan secara maksimal untuk kemajuan bersama. Adapun data yang diperoleh peneliti mengenai loyalitas pegawai yang ada pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang.

Table 1.1 Masa Kerja Karyawan Kantor Zakat LAZUQ

No.	Nama	Masa Kerja
1	M. ZAINURI	19 tahun
2	DODIK HARTONO	13 tahun
3	FAISHOL, S.PD	13 tahun
4	AHMAD SOPI'I	12 tahun
5	ABDUL HARIS	8 tahun
6	M. CHOIFIN	8 tahun
7	FITRI NUR ROHMAH	9 tahun
8	SYILVIYA ROMANDIKA	8 tahun
9	MAMLUATUL KAROMAH	7 tahun
10	SITI MASLUKHAH	6 tahun
11	NANANG KOSIM	6 tahun
12	ROUDLOTUL JANNAH	5 tahun

Sumber : LAZUQ 2020

Menurut (Wibiesono, 2009) Sehubungan dengan penerapan loyalitas sebagai bentuk kesadaran pada organisasi, perbaikan gaji dan insentif adalah upaya pihak manajemen untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu kesejahteraan karyawan dapat terwujud dalam memenuhi kebutuhannya. Akan tetapi pada kenyataannya gaji dan insentif bukan merupakan faktor satu-satunya yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Maka dari itu agar mengetahui kondisi yang dapat mempengaruhi dalam penerapan loyalitas perlu dilakukan

penelitian sehingga perusahaan dalam merealisasikan loyalitas karyawan dapat mengetahui metode yang sesuai dengan ruang lingkup perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa informan informan zainuri menyatakan bahwa dengan loyal kepada lembaga gaji yang di dapat otomatis mengikuti saat bekerja. Berikut ini petikan wawancaranya :
“...Kalo itu otomatis ngikut yah, Cuma saya nggak pernah berpikir kesana yah, berpikir jabatannya apa, saya nggak pernah mikir seperti itu”

Informan Sylvia menyatakan bahwa gaji itu nomer sekian dalam bekerja karena pada awal masuk tidak seperti sekarang, dengan loyal kepada lembaga maka semua itu akan tercukupi. Berikut ini petikan wawancaranya *“...kalo gaji itu nomer berapa yah tapi yang pasti cukup gitu, saya dulu awal masuk kesini tuh yaa eeh sebenarnya gini nggak pake logika manusia seutuhnya yah karena kan ya tau sendiri, faktor ini pun juga pas saya masuk itu ndak seperti ini gitu kan ehh jadi waktu pertama masuk itu yah gaji itu nomer 5,6 sekian gitulah yah tapi Alhamdulillah nya cukup gitu.”*

Dengan menerapkan loyalitas pada lembaga, diharapkan mampu menciptakan citra lembaga yang dapat dipercaya, artinya ada keyakinan bahwa jika lembaga-lembaga syariah akan tumbuh dengan kuat, sehat dan efisien apabila dikelola dengan baik. Berkecimpung di sektor ekonomi sebagai lembaga pengelolah yang dapat dipercaya pemerintah dalam mengelolah zakat yang dititipkan masyarakat, manajemen LAZ sadar bahwa kepercayaan publik disamping tergantung pada loyalitas karyawan pada lembaga juga diperlukan

sikap profesionalisme, independensi dan integritas dari para pengurus amil zakat serta adanya keterbukaan atas informasi yang berkaitan dengan kondisi keuangan maupun non keuangan kepada publik.

Berdasarkan fenomena mengenai loyalitas karyawan yang ada pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan latar belakang diatas. Karena dengan adanya penerapan Loyalitas secara baik dan maksimal akan mewujudkan system dan tata kelola dengan baik yang bisa menjadikan LAZUQ Jombang menjadi salah satu lembaga amil zakat terpercaya yang akan terus berkembang untuk memenuhi kinerja organisasi. Melihat dan memperhatikan uraian-uraian diatas, judul yang dipilih oleh peneliti adalah **“Analisis Loyalitas Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang”**

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan menjadi **“Alasan karyawan Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang mempunyai loyalitas”**

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti, maka diperoleh tujuan dari penelitian ini yaitu untuk: **“Untuk mengetahui alasan karyawan yang memiliki loyalitas untuk bekerja di Lembaga Amil Zakat Ummul Quro”**

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait, seperti :

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan memberikan informasi bagi Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang untuk terus meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan untuk bahan referensi yang bermanfaat, terutama bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian mengenai Loyalitas Karyawan.

3. Penulis

Diharapkan mampu mengaplikasikan ilmu-ilmu yang diperoleh selama diperguruan tinggi dan mampu mencari solusi atas permasalahan yang muncul dalam dunia nyata.