

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam suatu organisasi, sebab manusia memiliki pandangan yang luas sehingga ia dapat berpikir nasional dalam memecahkan suatu masalah baik masalah pribadi maupun masalah dalam pekerjaannya.

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut, perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Pekerja merupakan seseorang yang sangat berkontribusi terhadap perusahaan dan memberikan Sumber Daya Manusia untuk lebih kreatif, inovatif dan memberikan hal positif bagi dirinya dan perusahaan tersebut.

Dewasa ini era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya ialah bagaimana organisasi secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya dapat eksternal namun juga kondisi internal perusahaan. Perubahan eksternal juga biasanya diikuti oleh perubahan internal perusahaan salah satunya adalah tenaga kerja.

Tenaga kerja, sumber daya alam dan modal merupakan faktor produksi yang tidak hanya penting dalam peningkatan produksi, akan tetapi juga mampu

mendorong meningkatkan pendapatan nasional. Dan hampir seluruh aktivitas perusahaan tergantung pada sumber daya para pekerjanya, karena tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam menjalankan proses produksi perusahaan. Untuk faktor tenaga kerja khususnya manusia tetap masih sangat diperlukan sekali baik bagi perusahaan yang padat modal maupun perusahaan yang padat karya, biarpun pada teknologi yang sangat pesat saat ini fungsi tenaga kerja tidak akan tergeser oleh perkembangan teknologi dibidang industri.

Kemajuan teknologi yang sangat pesat saat ini harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang handal, sehingga karyawan dari perusahaan tersebut tidak merasa ketinggalan dengan yang lain dan dapat mengikutinya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam kemajuan perusahaan, dan merupakan kunci utama keberhasilan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut kamus bahasa indonesia, perusahaan adalah karyawan dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki manusia itu adalah akal budi, motivasi, perasaan dan keinginan - keinginan yang menyebabkan manusia dapat berbuat apa saja, termasuk menggerakkan sumber - sumber daya lainnya sesuai dengan batas kemampuannya. Untuk mengusahakan integrasi antara tujuan perusahaan dan masing-masing pihak. Apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka akan mencapai kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan. Komitmen karyawan ini diperlukan

oleh perusahaan dan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal dan sejauh mana perusahaan mencapai dan memenuhi tuntutan lingkungan sehingga pekerjaannya dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Sejalan dengan fenomena yang terjadi pada PT. Inalum yang karyawannya dituntut untuk memberikan suatu ide-ide dalam meningkatkan suatu perusahaan. Hal ini karena perusahaan yang bergerak dibidang proyek PLTA dan Aluminium Asahan ini sangat diharapkan perannya mengingat kegiatan budaya organisasi adalah nilai bersama yang diyakini anggota organisasi, didalamnya terdapat identitas keanggotaan, penekanan pada kelompok, fokus pada manusia, integrasi unit, kontrol, toleransi resiko, kriteria penghargaan, toleransi konflik, hasil akhir dan sistem terbuka. Namun tidak semua karyawan didalam perusahaan itu memiliki sikap loyalitas yang tinggi, bisa saja loyalitas mereka menurun, ketidak loyalitasan karyawan itu ditunjukkan dengan sikap turun/rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan yang tinggi. Karyawan yang tidak loyal tidak dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karena karyawan tersebut menjadi tidak produktif.

Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan,

dan sikap atasan, serta perasaan negatif, tidak merasakan manfaat. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Loyalitas menurut Agustini (2005) adalah kesetiaan, pengabdian dan rasa percaya yang ditunjukkan kepada perusahaan, yang tentu saja didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab.

Hasibuan (2005), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat

kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Strauss dan Sayles (dalam Scheir, 1991) yang menegaskan bahwa loyalitas kerja yang dimiliki individu sebagai pekerja dalam sebuah perusahaan tentunya akan dapat memicu individu untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Sebaliknya apabila loyalitas kerja ini dimiliki maka kemungkinan produktivitas kerja tidak akan berkembang secara optimal.

Menurut teori di atas disimpulkan bahwa loyalitas adalah sesuatu yang ditampilkan oleh individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan sepenuh hati dan perasaan senang, bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan serta mematuhi segala peraturan yang berlaku dan mengutamakan kepentingan perusahaan.

Loyalitas adalah suatu kata yang sangat disukai oleh para pengusaha bila memandang karyawannya, Pengusaha mengartikan loyalitas adalah suatu kesetiaan karyawan kepadanya, kepada atasan dan kepada perusahaannya. Sebaliknya, karyawan merasa asing dengan istilah loyalitas itu, sebagian justru tidak memandang loyalitas adalah kesetiaan mati kepada perusahaan dimana tempat dia bekerja.

Timple (dalam Ivencevich, 1989) menyatakan adanya krisis loyalitas yang terjadi pada dewasa ini, hal ini disebabkan adanya ketidak-fokusan para pekerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu dari dalam perusahaan ataupun

dari dalam individu si pekerja itu sendiri. Bahkan, untuk meningkatkan kinerja para karyawan yang termasuk loyalitasnya terhadap perusahaan bahwa dalam bukunya untuk menjadikan faktor psikologis sebagai solusi terakhir dan dianggap sebagai solusi yang paling efektif mengingat di dalam faktor ada keluarga yang bisa membantu memberikan dukungan agar anggota keluarganya bersemangat dalam bekerja dan mampu menimbulkan prestasi yang gemilang pada pekerjaannya.

Generasi angkatan kerja semakin ke sini, semakin mengenal perusahaan tempat kerja adalah suatu tempat dimana dia hanya harus bekerja dengan baik sesuai peraturan, ada hak dan ada kewajiban (Sedyowidodo dalam Saladin, 1996). Menurut Sedyowidodo banyak hal yang menyebabkan seseorang karyawan tidak loyal pada perusahaan, di antaranya ketidaksanggupan perusahaan menjaga kenyamanan kerja dan tidak adanya transparansi. Hal-hal seperti ini kurang diperhatikan perusahaan karena dianggap tidak penting. Perlu disadari bahwa loyalitas mempunyai peran penting dalam kemajuan perusahaan.

PT. INALUM merupakan perusahaan yang mewujudkan pembangunan pembangkit listrik tenaga air bergerak dibidang proyek PLTA dan Aluminium Asahan. Laporan tersebut dapat menyatakan bahwa PLTA layak untuk dibangun dengan sebuah peleburan aluminium sebagai pemakai utama dari listrik yang dihasilkannya. Mayoritas sumber daya manusianya adalah etnik keturunan Jepang dan etnik pribumi yang terdiri beberapa suku yang di Indonesia. Masalah etnik tidak pernah menjadi bahan untuk membedakan dalam hal pengembangan karir.

Pihak manajemen memberikan peluang dan kesempatan bagi semua karyawan dalam mengembangkan karirnya dengan menunjukkan kinerja yang sebaik - baiknya.

Pembahasan yang mengenai loyalitas belum sesuai dengan apa yang diharapkan PT. INALUM. Hal ini akan menimbulkan masalah penting yang tidak boleh berlangsung, sebab rendahnya kinerja juga mempengaruhi loyalitas. Pengawai sebaiknya peraturan dan ketentuan yang ditentukan perusahaan , besarnya jumlah karyawan yang dimiliki menimbulkan banyak masalah yang harus dihadapi baik dalam unit kerja maupun lingkup institusi.

Permasalahan yang dihadapi karyawan adalah seperti kurangnya rasa tanggung jawab sehingga mungkin mereka tidak tepat waktu ketika bekerja dan loyalitas yang timbul mungkin dikarenakan adanya tambahan bonus yang memotivasi untuk semangat bekerja. Disinilah perlunya pemimpin yang bijaksana dalam mengatur para karyawan di PT. Inalum.

Untuk itulah perusahaan membutuhkan kontrol lain yang memungkinkan lebih mengena, sehingga agar para karyawan perusahaanya mampu bekerja untuk lebih serius lagi walaupun bukan karyawan yang makan gaji buta. Hal ini dianggap perlu agar mampu meningkatkan loyalitas kerja karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Berdasarkan permasalahan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Hubungan Budaya Organisasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Inalum (Persero)**”.

B. Identifikasi Masalah

Loyalitas adalah sesuatu sikap yang ditampilkan oleh individu dalam mengerjakan dengan penuh hati dan perasaan senang, bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan serta mematuhi segala peraturan yang berlaku dan mengutamakan kepentingan perusahaan agar tercapainya tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja. Perlu disadari bahwa loyalitas mempunyai peran penting dalam kemajuan perusahaan.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antarsesama anggota organisasi. Serta simbol yang mengandung cita-cita sosial bersama yang ingin dicapai. Dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang kuat, karyawan merasakan adanya kesepahaman yang menjadi pengikat antaranggota dan berpengaruh secara positif pada kinerja organisasi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas pembatasan maka pembatasan masalah hanya terkait dengan budaya organisasi dan loyalitas kerja karyawan dimana penelitian ini ingin melihat bagaimana pandangan/pendapat karyawan terhadap budaya organisasi yang diberikan yang berhubungan dengan loyalitas kerja karyawan di Perusahaan PT. Inalum.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diungkapkan diatas,dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah “Apakah ada hubungan budaya organisasi dengan loyalitas kerja karyawan di perusahaanPT.Inalum”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan loyalitas kerja karyawan perusahaan PT.Inalum.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ilmiah sudah selayaknya dapat memberikan manfaat yang berarti,baik secara teoritis maupun praktis.

A. Manfaat Teoritis

Secara teoritis,penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dibidang psikologi,terutama yang menyangkut tentang dunia Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu , penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pustaka dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang terutama yang menyangkut tentang loyalitas kerja pada perusahaan.

B. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para karyawan khususnya pengawai dan tenaga harian lapangan PT. Inalum untuk lebih dapat meningkatkan loyalitas kerja sehingga nantinya tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat sama-sama terpenuhi.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi loyalitas kerja antara pengawai dan tenaga harian lapangan PT. Inalum yang di tinjau dari status karyawan, sehingga dapat lebih mampu mendukung psikologis karyawan.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak perusahaan, supaya nantinya dapat mengambil langkah-langkah tertentu bagi karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang rendah.