

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji saat ini adalah mengenai loyalitas kerja karyawan. Rasa kepedulian yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan saat ini sudah mulai menurun yang diindikasikan oleh banyaknya karyawan yang keluar (*resign*) dan tidak bekerja sesuai dengan aturan yang dapat mengakibatkan timbulnya kerugian bagi perusahaan.

Kemajuan organisasi tidak ditentukan oleh banyaknya jumlah karyawan yang ada didalamnya, melainkan kualitas dari karyawan itu sendiri. Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang membutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Masih terbatasnya tenaga kerja yang profesional dan terampil membuat organisasi berusaha mempertahankan karyawan sebagai salah satu aset utama yang perlu dipertahankan untuk menunjang efisiensi dan produktivitas organisasi. Oleh karena itu pengolahan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh perusahaan menjadi sesuatu yang bersifat mutlak. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, agar perusahaan tersebut dapat berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya. Salah satu upaya organisasi

dalam mengelola sumber daya manusia ialah dengan melakukan pembinaan loyalitas kepada para karyawannya.

PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) adalah salah satu perusahaan swasta yang menuntut adanya loyalitas yang tinggi dari karyawannya. PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi yang beralamat di jalan Industri II No. 2 Cimahi Selatan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan kain denim. Dalam menjalankan usahanya PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi menjual produk denimnya ke sejumlah sentra perdagangan kain terutama di kota-kota besar di Indonesia dan keluar negeri. pada saat ini PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi memiliki beberapa departemen, salah satunya ialah departemen produksi dimana terdiri dari subdepartemen *Wiping-Winding, Dyeing-Sizing, Weaving, Inspecting, Finishing, Laundry, Utility, IPAL, Boiler, Gudang* dan lain sebagainya.

Memasuki persaingan global saat ini pihak perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas dan profesionalisme kerja salah satunya melalui peningkatan loyalitas kerja karyawan. Akan tetapi, pada saat ini loyalitas kerja karyawan pada PT Gamatex masih rendah, dimana masih banyaknya karyawan yang *resign*, rendahnya tingkat kehadiran, dan pelanggaran dalam bekerja masih jauh dari yang diharapkan.

Novie Yanti, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK) TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upui.edu | perpustakaan.upi.edu

Hal ini didukung dengan adanya data karyawan yang masuk dan keluar (*Turnover*) yang menunjukkan masih rendahnya loyalitas kerja karyawan dengan presentase *labour Turnover* sebagai berikut :

Tabel 1.1
Labour Turnover Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir	LTO (%)	Keterangan (%)	(%)
		Masuk	Keluar				
2009	499	51	73	477	4,51	-	-
2010	477	30	86	421	12,47	Naik	7,96
2011	421	63	81	403	4,37	Turun	8,10
2012	403	114	64	453	11,68	Naik	7,31
2013	453	33	80	406	10,94	Turun	0,74

Sumber :PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi

Dari tabel tersebut presentase *labour Turnover* PT Gamatex dihitung menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*). Rumus perhitungannya yakni sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{\Sigma(\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2}\Sigma(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber: Malayu S.P Hasibuan (2008:52)

Turnover Per Tahun

$$1. \text{ Tahun 2009} = \frac{\Sigma(73-51)}{\frac{1}{2}\Sigma(499+477)} \times 100\% = 4,51 \%$$

Novie Yanti, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK) TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upui.edu | perpustakaan.upi.edu

$$2. \text{ Tahun 2010} = \frac{\Sigma(86-30)}{\frac{1}{2}\Sigma(477+421)} \times 100\% = 12,47\%$$

$$3. \text{ Tahun 2011} = \frac{\Sigma(81-63)}{\frac{1}{2}\Sigma(421+403)} \times 100\% = 4,37\%$$

$$4. \text{ Tahun 2012} = \frac{\Sigma(114-64)}{\frac{1}{2}\Sigma(403+453)} \times 100\% = 11,68\%$$

$$5. \text{ Tahun 2013} = \frac{\Sigma(80-33)}{\frac{1}{2}\Sigma(453+406)} \times 100\% = 10,94\%$$

Berdasarkan perhitungan LTO (*labour Turnover*), presentase tingkat *Turnover* karyawan di PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) dari tahun 2009 ke tahun 2010 mengalami kenaikan dari 4,51% ke 12,47% kemudian dari tahun 2010 ke 2011 mengalami penurunan, yaitu dari 12,47% menjadi 4,37% , namun dari tahun 2011 ke tahun 2012 turnover mengalami peningkatan dari 4,37% menjadi 11,68%, dan dari tahun 2012 ke tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 0,74%, yakni dari 11,68% menjadi 10,94% .

Tidak ada suatu standar angka *turnover* yang ideal bagi suatu perusahaan, karena struktur karyawan setiap perusahaan berbeda-beda. Namun sesuai dengan struktur karyawan PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi, dimana 70% adalah karyawan kontrak, maka *turnover rate* ini bisa menjadi suatu masalah besar. Hal ini didasari oleh masih belum efektifnya aturan perusahaan dalam menetapkan konsekuensi pembatalan kontrak, dan keinginan perusahaan untuk menetapkan angka *turnover* ideal di tahun

Novie Yanti, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK) TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upui.edu | perpustakaan.upi.edu

berikutnya yaitu maksimal 3%. Alasan terbanyak karyawan keluar dari pekerjaannya yaitu mengundurkan diri, diberhentikan oleh perusahaan karena adanya pelanggaran, alasan pribadi. *Turnover* yang terjadi mengindikasikan bahwa karyawan di bagian produksi masih memiliki loyalitas yang rendah, karena karyawan yang tidak loyal cenderung akan keluar dari perusahaan.

Fenomena lain yang menunjukkan kurangnya loyalitas kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan selama tahun 2009 - 2013, seperti yang tertera pada tabel berikut :

Novie Yanti, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK) TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

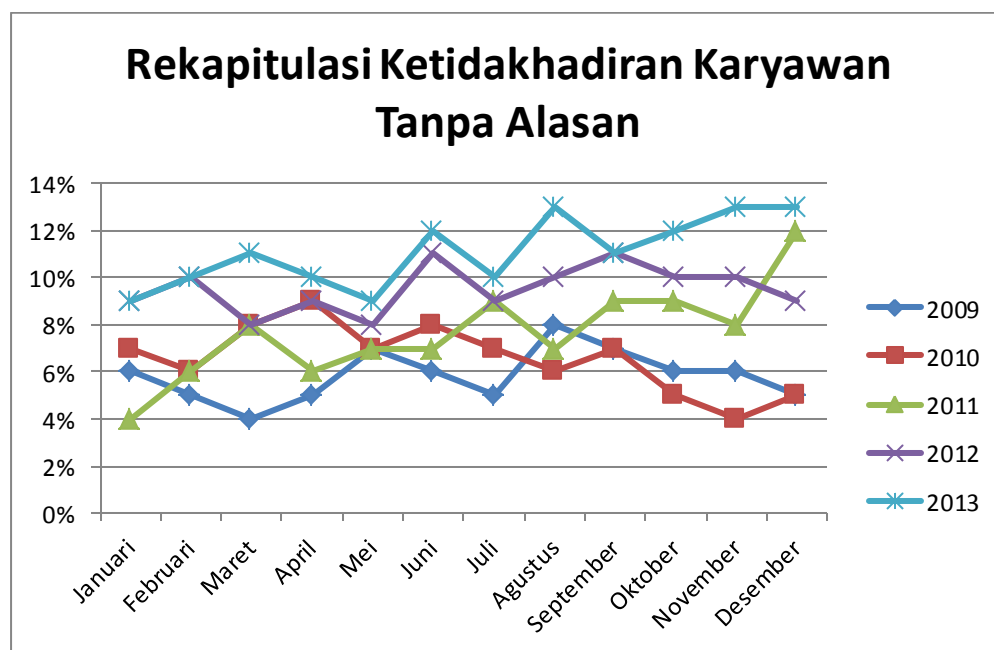
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upui.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.2
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Tanpa Alasan

Bulan	2009			2010			2011			2012			2013		
	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	Persentase (%)
Januari	499	30	6	477	35	7	421	16	4	403	38	9	453	39	9
Februari	487	25	5	475	29	6	418	23	6	409	41	10	446	46	10
Maret	472	17	4	472	38	8	429	36	8	434	35	8	437	47	11
April	468	24	5	470	44	9	426	25	6	438	41	9	440	42	10
Mei	470	33	7	466	32	7	420	29	7	440	37	8	438	39	9
Juni	466	26	6	465	37	8	415	31	7	448	48	11	450	52	12
Juli	461	21	5	461	33	7	409	37	9	456	43	9	454	44	10
Agustus	465	36	8	458	27	6	403	29	7	453	45	10	449	57	13
September	469	35	7	453	30	7	401	36	9	448	50	11	436	48	11
Oktober	470	29	6	446	24	5	406	38	9	444	46	10	422	49	12
November	473	28	6	437	19	4	424	35	8	448	44	10	416	53	13
Desember	477	26	5	421	22	5	403	46	12	453	39	9	406	51	13

Sumber : PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi

Melihat tabel di atas dapat kita lihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa alasan cukup fluktuatif. Untuk lebih jelasnya di sini penulis memberikan grafik rekapitulasi ketidakhadiran karyawan yang dinyatakan dalam bentuk gambar.



Sumber : PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi

Gambar 1.1
Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Tanpa Alasan

Dilihat pada grafik tersebut, tingkat kehadiran selama kurun waktu 2009 sampai dengan tahun 2013 kurang memuaskan dan dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya terjadi kenaikan dan penurunan tingkat ketidakhadiran, bahkan cenderung meningkat di tiap tahunnya.

Tingkat ketidakhadiran tertinggi tercatat pada tahun 2013 sebesar 13%, hal ini juga dapat menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan masih berada pada kategori rendah.

Pada tahun 2009 tingkat ketidakhadiran tertinggi berada di angka 8%, tahun berikutnya yakni tahun 2010 tingkat ketidakhadiran cenderung meningkat, tercatat tingkat ketidakhadiran tertinggi di angka 9%. Di tahun 2011 angka tertinggi ketidakhadiran meningkat menjadi 12%, kemudian menurun di tahun 2012 menjadi 11%, dan tahun 2013 tercatat tingkat ketidakhadiran tertinggi yakni 13%. Ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi ini mengindikasikan bahwa perusahaan seyogyanya lebih memperhatikan karyawannya agar dapat tercapai produktivitas yang tinggi.

Terbentuknya loyalitas kerja karyawan yang tinggi menjadi harapan bagi setiap perusahaan. Perusahaan akan memperlakukan karyawan tidak hanya sebagai asetnya yang paling berharga namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama.

Moekijat (1999:170) menyebutkan “adanya loyalitas yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu meningkatkan hasil, mengurangi perpindahan dan kemangkiran, meningkatkan semangat kerja karyawan, menambah kesetiaan, mengurangi keluhan, mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankannya dan memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.”

Semua organisasi biasanya menuntut kepada karyawannya untuk mempunyai loyalitas yang tinggi tetapi jarang memperhatikan keinginan karyawannya. Bentuk loyalitas kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab, ketaatan serta pengabdian yang diberikan pada perusahaan. Sumber daya manusia yang loyal sangat dibutuhkan organisasi, karena sikap loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditujukan pada keberadaan organisasinya. Bila loyalitas kerja karyawan menurun, akan memberikan kerugian yang sangat besar bagi organisasi. Oleh karena itu pihak organisasi harus mampu menjaga dan meningkatkan loyalitas kerja karyawannya.

Dalam upaya memahami dan memecahkan masalah fenomena masih rendahnya loyalitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi, maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut, dan berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan psikologi tentang perilaku, khususnya teori perilaku organisasi.

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Loyalitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan dimana dia bekerja, dengan loyalitas kerja karyawan yang tinggi berarti karyawan merasa senang dan mencintai pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilaksanakannya akan

dilaksanakan dengan sepenuh hati dan hasilnya juga akan lebih memuaskan, dan sudah tentu akan memberikan hasil positif bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan membantu tercapainya tujuan perusahaan seperti yang sudah direncanakan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang rendah berarti terdapat masalah yang harus dibenahi baik dari karyawannya sendiri atau perusahaan.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi adalah mengenai loyalitas kerja karyawannya. Hal ini diindikasikan dengan banyaknya jumlah karyawan yang mengundurkan diri dan rendahnya tingkat kehadiran karyawan. Loyalitas kerja karyawan ini harus segera dibenahi karena jika masalah ini berlangsung terus menerus maka akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan.

Loyalitas kerja karyawan yang tinggi tidak semata-mata tercipta begitu saja, dengan kata lain perusahaan memiliki andil dalam menciptakan loyalitas kerja karyawan yang baik. Perusahaan harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan agar loyalitas karyawan terus naik dan bernilai positif. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2004:128) dikatakan bahwa:

“Ada beberapa komponen yang mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan (*loyal*) atau meninggalkan perusahaan. Komponen tersebut adalah komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job insecurity*), komponen hubungan karyawan yang meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja, komponen peluang karir meliputi perencanaan karir, komponen penghargaan meliputi gaji, tunjangan dan bonus (*kompensasi*) dan

komponen rancangan tugas dan pekerjaan meliputi kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.”

Senada dengan pernyataan Robert L. Mathis dan John H. Jackson, disebutkan bahwa salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas kerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan. Penghargaan yang diberikan dapat berupa upah sesuai yang diberikan rutin setiap bulannya, insentif, jaminan sosial maupun tunjangan lainnya. Salah satu jenis penghargaan yang dapat diberikan yaitu berupa jaminan sosial. Karena loyalitas karyawan tidak hanya terbentuk dari pemberian upah saja tetapi mereka juga menuntut adanya jaminan sosial yang cukup untuk menunjang kebutuhan ekonominya serta lingkungan kerja yang mendukung mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Upah sesuai memang dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan, juga untuk menarik pekerja yang terampil untuk bergabung dalam organisasi atau perusahaan. Namun, loyalitas kerja karyawan dapat lebih tinggi jika karyawan mendapatkan tambahan kompensasi sebagai alat untuk membantu memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Salah satu kompensasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup karyawan dan dapat memberikan rasa aman saat bekerja ialah jaminan sosial.

Jaminan sosial merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja pengusaha terhadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis.

Jaminan sosial dapat mengurangi ketidakpastian para pekerja dan keluarga. Sehingga menciptakan angkatan kerja yang stabil sehat dan produktif.

Jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia diselenggarakan oleh PT Astek (persero) yang meliputi program jaminan kecelakaan kerja, hari tua dan kematian. Program tersebut baru beroperasi tahun 1978, pemerintah telah mengembangkan program dengan pemeliharaan kesehatan, pensiun dan jaminan pesangon, kemudian pada tahun 1993 berdasarkan peraturan pemerintah no 36 tahun 1995 pemerintah menunjuk PT Jamsostek (persero) sebagai badan penyelenggara Jaminan sosial tenaga kerja.

Sentanoe Kertonegoro (1986:29) mengemukakan bahwa:

Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

Sehingga dapat diperoleh kesimpulan jaminan sosial tenaga kerja adalah jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk tanggung jawab atas hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, sakit, mengalami kecelakaan kerja, tunjangan kematian dan lain sebagainya.

Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) di PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi dikategorikan belum efektif, hal ini didukung oleh pernyataan dari Manajer Personalia Bapak Syarif Hidayat yang menyebutkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengeluhkan pelaksanaan program jamsostek terutama dalam bidang pemeliharaan kesehatan maupun jaminan hari tua.

Apabila pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja terkontrol dengan baik, diduga akan mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan terhadap karyawan ketika bekerja, membantu meringankan masalah-masalah individu karyawan, dan tentunya menambah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. membuat loyalitas kerja karyawan semakin tinggi dan pada akhirnya tentu saja akan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.”**

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis merumuskan masalah menjadi sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektifitas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) pada bagian produksi di PT Gamatex Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat loyalitas kerja yang dicapai karyawan pada bagian produksi di PT Gamatex Cimahi?
3. Adakah pengaruh pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT Gamatex Cimahi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan gambaran empiris mengenai pengaruh pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dengan loyalitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT Gamatex Cimahi. Adapun tujuan yang ingin di capai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran efektifitas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) pada bagian produksi di PT Gamatex Cimahi.
2. Mengetahui gambaran tingkat loyalitas kerja yang dicapai karyawan pada bagian produksi di PT Gamatex Cimahi.
3. Mengetahui ada tidaknya pengaruh pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dengan loyalitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT Gamatex Cimahi.

1.5. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini tercapai dan rumusan masalah terjawab dengan memuaskan, maka di harapkan penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat berguna untuk memperkaya konsep dan teori untuk mendukung perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen serta bidang sumber daya manusia. Dan juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan informasi dan kegunaan bagi perusahaan, sebagai salah satu pertimbangan bagi para pengusaha untuk memberikan jaminan sosial tenaga kerja demi tercapainya loyalitas kerja karyawan yang optimal.