

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manusia memegang peranan penting dalam proses kehidupan, karena manusia adalah pemikir, perencana, sekaligus pelaksana dari setiap kegiatan. Oleh karena itu, manusia adalah salahsatu sumberdaya yaitu sumberdaya manusia, disamping sumberdaya alam dan sumberdaya kapital.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sebuah organisasi perlu mengelola sumberdaya manusia dengan baik. Pengelolaan sumberdaya manusia dengan baik ini perlu dilakukan agar sumberdaya manusia potensial yang dimiliki oleh sebuah organisasi diarahkan secara efektif dan efisien.

Faktor sumberdaya manusia atau faktor tenaga kerja, memegang peranan penting dalam setiap proses berjalanya sebuah organisasi, sehingga faktor produksi menempatkan manusia sebagai asset organisasi yang harus dibina, dikembangkan, dan didayagunakan seoptimal mungkin, agar mereka mempunyai berkinerja dan berloyalitas kerja tinggi sehingga memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Yayasan Daarut Tauhid Bandung adalah sebuah organisasi yang berbadan hukum yayasan yang berdiri sejak tahun 1988. Pada awalnya, organisasi ini didirikan oleh kelompok Mahasiswa Islam Wirausaha (KMIW). Yayasan yang bergerak dibidang da'wah, pendidikan, bisnis dan sosial.

Dengan banyaknya bidang yang dikerjakan oleh Yayasan Daarut Tauhid, maka loyalitas kerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting. Hal ini perlu diperhatikan mengingat sebuah kondisi apabila pihak manajemen yayasan kurang bisa menumbuhkan loyalitas kerja karyawanya, maka pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan akan

terganggu dan secara umum akan mengganggu jalannya aktifitas yayasan dalam mencapai tujuannya.

Sejak pertama kali didirikan, perusahaan ini mempunyai jumlah karyawan yang relatif cukup banyak. Berikut ini, pada tabel 1.1 data jumlah karyawan tahun 2004-2009:

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan Yayasan Daarut Tauhid Bandung Periode 2004-2009

Tahun	Jumlah Karyawan
2004	198
2005	214
2006	196
2007	179
2008	219
2009	130

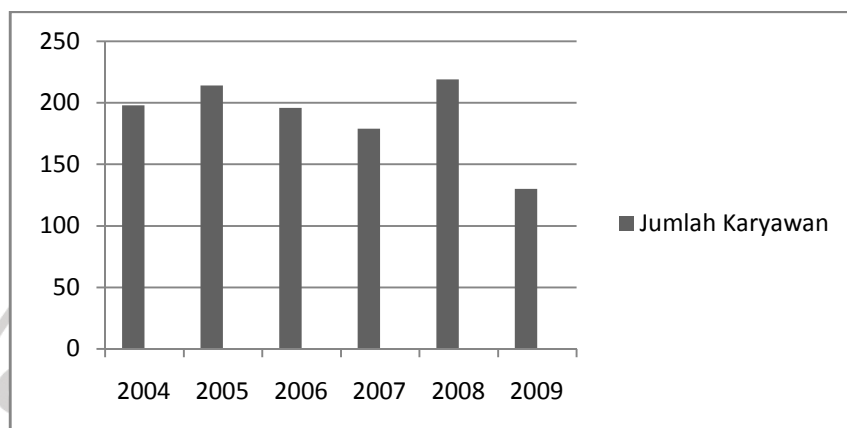
Sumber: Bagian HRD Yayasan Daarut Tauhid Bandung (2010)

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah terakhir karyawan yang bekerja pada Yayasan Daarut Tauhid sebanyak 130 Karyawan. Jumlah ini merupakan penurunan terbanyak dari tahun 2008 . Walaupun karyawan yang bekerja pada yayasan Daarut Tauhid mengalami kenaikan pada tahun 2004 ke 2005 namun, penurunan jumlah karyawan terjadi ketika tahun 2006. Tidak hanya itu saja, penurunan jumlah karyawan terjadi kembali pada tahun 2006 ke 2007, walaupun pada akhirnya, pada tahun 2008 jumlah karyawan mengalami kenaikan yang cukup tajam, namun penurunan jumlah karyawan turun secara drastis pada tahun 2009 yaitu menjadi 130 karyawan.

Dari tabel ini, terlihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada Yayasan Daarut Tauhid mengalami fluktuasi yang relatif cukup tajam. Hal ini mengindikasikan sebuah ketidakstabilan dalam mengelola sumberdaya manusia yaitu rendahnya loyalitas kerja karyawan kepada perusahaan yang menyebabkan karyawan berhenti bekerja pada Yayasan Daarut Tauhid, karena apabila perusahaan tersebut terus melakukan pengembanaan yayasan seperti yang dilakukan sekarang ini, maka seharusnya jumlah karayawan yang dimiliki harus

cenderung stabil atau tidak fluktuatif dengan rentang yang cukup jauh antara 219 pada tahun 2008 dengan 130 pada tahun 2009.

Berikut ini diagram yang menggambarkan fluktuasi karyawan pada yayasan Daarut Tauhid:



Gambar 1. 1 Grafik Jumlah Karyawan Yayasan Daarut Tauhid Bandung Periode 2004-2009

Dari gambar 1.1, Jumlah karyawan yang fluktuatif tersebut diduga menyebabkan yayasan mengalami gangguan dalam menjalankan aktifitasnya. Sehingga hal ini bisa berdampak pada pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Karena pada tiap tahun, yayasan harus selalu melakukan penyesuaian antara jumlah keryawan dengan pekerjaan yang harus dijalankan.

Jumlah karyawan yang bekerja pada Yayasan Daarut Tauhid yang mengalami fluktuasi ini, sebagai sebuah akibat dari jumlah karyawan yang berhenti dari pekerjaanya. Hal ini bisa dilihat dari tabel berikut:

Gambar 1. 2
Jumlah Karyawan yang Berhenti Yayasan Daarut Tauhid Bandung Periode tahun 2004-2009

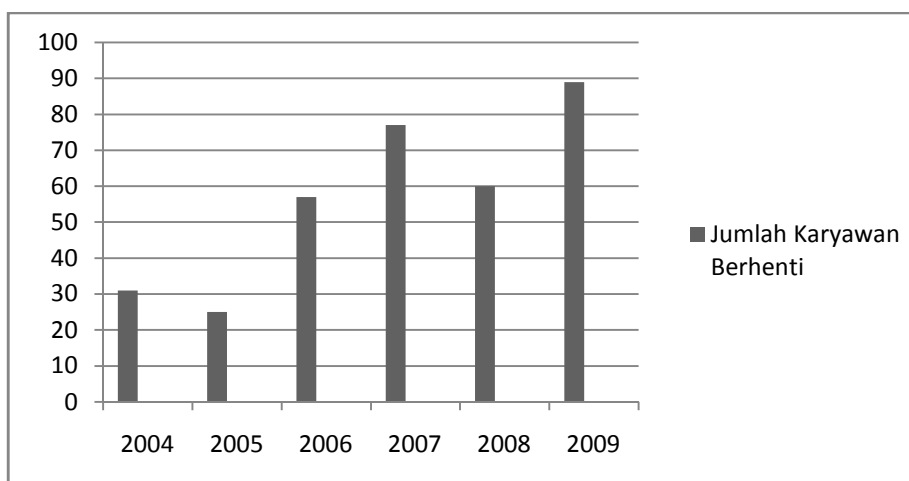
Tahun	Jumlah Karyawan
2004	31
2005	25
2006	57
2007	77
2008	60
2009	58

Sumber: Bagian HRD Yayasan Daarut Tauhid Bandung (2010)

Dilihat dari gambar 1.2, mulai tahun 2004 sampai tahun 2009, secara umum jumlah karyawan yang berhenti mengalami kenaikan mulai dari tahun 2004, jumlah karyawan yang berhenti mencapai 31 orang. Namun pada tahun selanjutnya, jumlah karyawan yang berhenti mengalami penurunan sebanyak 6 orang atau menjadi 25 orang. Tapi, setelah tahun tersebut, jumlah karyawan yang berhenti mengalami kenaikan sampai tahun 2007 hingga menembus angka 77 orang, pada tahun 2008 karyawan yang berhenti sebanyak 60 orang dan pada tahun 2009 adalah jumlah karyawan yang berhenti paling banyak yaitu 58 orang. Hal ini perlu mendapatkan perhatian karena dengan adanya peningkatan karyawan yang berhenti pada tahun ini bisa menyebabkan yayasan mengeluarkan sumber daya yang lebih untuk menstabilkan kondisi yayasan agar tidak terganggu.

Secara umum, banyaknya jumlah karyawan yang berhenti bukan disebabkan oleh kebijakan manajemen dalam mengurangi jumlah karyawan. Tapi, banyaknya jumlah karyawan yang berhenti disebabkan karena rata-rata karyawan Yayasan Daarut Tauhid Bandung berada pada golongan usia muda yang cenderung menginginkan tempat bekerja yang mampu meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, kebutuhan untuk beraktualisasi diri menyebabkan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari yayasan tempat mereka bekerja.

Berikut ini diagram peningkatan jumlah karyawan yang berhenti dari tahun ke tahun:



Gambar 1. 3
Grafik Jumlah Karyawan Berhenti Yayasan Daarut Tauhid Bandung Periode 2004-2009

Dari gambar 1.3 terlihat grafik bahwa jumlah karyawan yang berhenti mengalami kenaikan. Hal ini juga karena belum optimalnya loyalitas kerja karyawan dengan indikator tingkat karyawan yang berhenti dari tahun ketahun cukup tinggi.

Banyaknya karyawan yang keluar menyebabkan yayasan harus melakukan penyesuaian dengan jumlah karyawan. Sehingga Yayasan Daarut Tauhid melakukan rekrutasi karyawan dengan jumlah sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Jumlah Rekrutmen Karyawan Yayasan Daarut Tauhid Bandung Periode 2004-2009

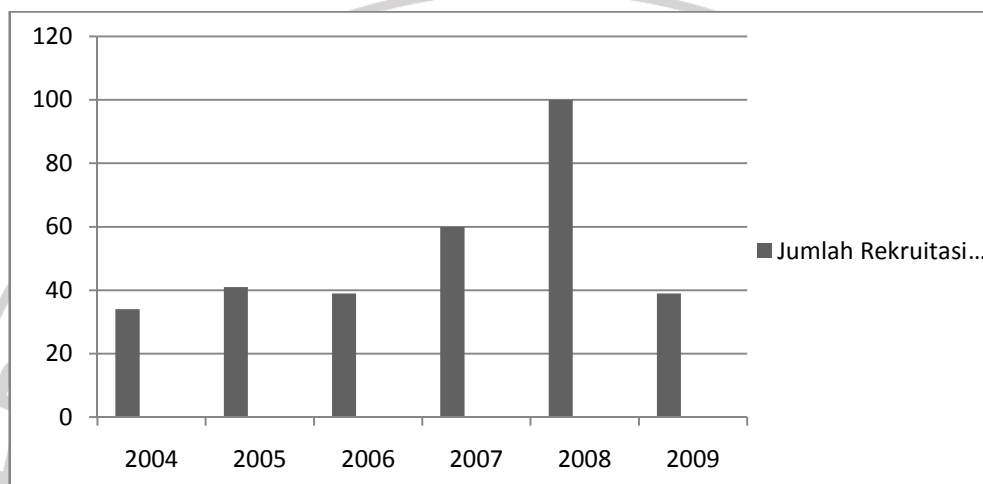
Tahun	Jumlah Karyawan
2004	34
2005	41
2006	39
2007	60
2008	100
2009	72

Sumber: Bagian HRD Yayasan Daarut Tauhid Bandung (2010)

Pada tabel 1.2 secara umum, rekrutasi karyawan yang dilakukan yayasan mengalami kenaikan dari tahun ke tahun dan mengalami penurunan pada tahun 2009. Dampak dari

rekrutasi karyawan yang dilakukan oleh yayasan adalah penyesuaian atau pelatihan yang harus dilakukan agar karyawan baru segera bisa bekerja dan mampu memenuhi kriteria kinerja yang diharapkan.

Berikut ini grafik jumlah karyawan yang direkrut sebagai konsekuensi dari banyaknya karyawan yang keluar dari yayasan pada Yayasan Daarut Tauhid :



Gambar 1. 4
Jumlah Rekrutmen Karyawan Yayasan Daarut Tauhid Periode Tahun 2004-2009

Dari gambar 1.4, jumlah karyawan yang berhenti dan jumlah rekrutasi karyawan untuk menutup kekurangan sumberdaya manusia oleh Yayasan Daarut Tauhid cukup besar, sehingga dari kedua hal inilah diduga juga sebagai indikasi belum optimalnya loyalitas kerja karyawan pada Yayasan Daarut Tauhid Bandung.

Selain ketiga sebab diatas, indikasi kurangnya loyalitas kerja karyawan dapat dilihat dari presentase ketidakhadiran karyawan yang tidak masuk pada 7 bulan terakhir, tabel presentase karyawan yang tidak masuk kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4.
Presentase kehadiran karyawan
Yayasan Daarut Tauhid Bandung
Periode April 2009-Oktober 2009

Bulan	Presentase kehadiran
April	7,3
Mei	9,13
Juni	7,76
Juli	8,67
Agustus	9,58
September	9,41
Oktober	9,67

Sumber: Bagian HRD Yayasan Daarut Tauhid Bandung (2009)

Dari tabel 1.4, terlihat adanya peningkatan jumlah prosentase karyawan yang tidak masuk kerja. Pada bulan April 2009, jumlah ketidakhadiran karyawan sebetulnya mengalami penurunan dari 7,3% pada bulan Mei 2009 menjadi 7,76%. Namun, peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja mengalami peningkatan kembali secara berturut-turut pada bulan Juli 2009 sebesar 8,67%, bulan Agustus 2009 sebesar 9,58% dan bulan September dan Oktober berturut-turut sebesar 9,41 dan 9,67%.

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa presentase karyawan yang tidak masuk kerja tiap bulanya cukup tinggi walaupun pihak yayasan sudah cukup ketat dengan melakukan tindakan disiplin. Namun, kenyataannya masih tetap ada karyawan yang tidak masuk kerja.

Dari data peningkatan presentase jumlah karyawan yang tidak masuk kerja selama 7 bulan terakhir, besar kemungkinan loyalitas kerja karyawan yayasan mengalami masalah.

Diduga budaya organisasi yang ada pada Yayasan Daarut Tauhid berpengaruh pada belum optimalnya loyalitas kerja karyawan Yayasan Daarut Tauhid Bandung. Hal ini beralasan karena apabila budaya organisasi pada yayasan tersebut kurang baik, maka hal tersebut akan berdampak pada sikap yang dimunculkan oleh karyawan terhadap yayasan tersebut atau dalam hal ini loyalitas kerja karyawan terhadap Yayasan Daarut Tauhid

Bandung. Contohnya, tingkat berhentinya karyawan yang tinggi dari yayasan bisa disebabkan karena loyalitas yang berkurang drastis pada yayasan sehingga karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, prosentase jumlah karyawan yang tidak masuk kerja 7 bulan kebelakang seharusnya bisa diminimalisir apabila tiap-tiap karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi kepada yayasan yang diduga juga karena budaya organisasi yang belum baik.

Dari penjelasan tersebut, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN DAARUT TAUHID BANDUNG”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi masalah

Identifikasi masalah adalah usaha untuk mengungkapkan sumber-sumber masalah dengan segala faktor yang mempengaruhinya sehingga ditemukan masalah yang sebenarnya. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas dapat di ketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Yayasan Daarut Tauhid memerlukan karyawan yang loyal menjalankan pekerjaannya demi mendapatkan mendapatkan tujuan yayasan. Hingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang ditergetkan. Apabila budaya organisasi kurang baik, maka sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan akan sia-sia. Hal ini penting untuk diperhatikan, karena loyalitas kerja karyawan akan berdampak pada keberhasilan yayasan tempat karyawan tersebut bekerja.

Jumlah karyawan yang mengalami fluktuasi dari tahun 2004-2009 dengan rentang 219 sampai 130 menyebabkan kondisi sumberdaya Yayasan Daarut Tauhid Bandung mengalami ketidakstabilan. Walupun jumlah karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2004 ke tahun

2005, namun penurunan jumlah karyawan kembali terjadi berturut-turut sampai tahun 2007. Pada tahun 2008 jumlah karyawan kembali meningkat namun kembali mengalami penurunan pada tahun 2009, hal ini mengindikasikan masih rendahnya tingkat loyalitas kerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan terganggu dalam aktifitasnya.

Jumlah karyawan yang berhenti dari Yayasan Daarut Tauhid cukup besar dengan presentase 19,48% dari total jumlah karyawan pertahun dari 2004-2009. Secara umum jumlah karyawan yang berhenti juga mengalami kenaikan dari tahun-ketahun tercatat mulai dari tahun 2004 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 31 orang, 25 orang keluar pada tahun 2005, 57 orang keluar pada tahun 2006, 77 orang keluar pada tahun 2007 dan pada tahun 2008 jumlah karyawan yang berhenti sebanyak 60 dan pada tahun 2009 sebanyak 58 orang. Hal inilah yang menyebabkan yayasan harus melakukan rekrutasi karyawan yang besar tiap tahunnya. Konsekuensi dari hal ini, diduga yayasan mengalami masalah dengan tingkat loyalitas kerja karyawannya karena dengan adanya jumlah karyawan yang berhenti, yayasan harus melakukan penyesuaian dengan jumlah sumberdaya.

Dampak dari banyaknya karyawan yang keluar mulai dari tahun 2004 sampai tahun 2009, Yayasan Daarut Tauhid melakukan rekrutasi karyawan berturut-turut sebanyak 34 karyawan pada tahun 2004, 41 karyawan pada tahun 2005, 39 karyawan pada tahun 2006, 60 orang pada tahun 2007, dan terakhir pada tahun 2008 yayasan merekrut karyawan sebanyak 100 orang dan pada tahun 2009 sebanyak 72 orang. Grafik peningkatan jumlah karyawan dari tahun-ketahun dengan prosentase rata-rata 27,23% jumlah karyawan yang direkrut.

Diduga budaya organisasi yang kurang mendukung pada Yayasan Daarut Tauhid Bandung mempunyai pengaruh dengan loyalitas kerja karyawan pada yayasan tersebut.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, peneliti memutuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi yang ada pada Yayasan Daarut Tauhid Bandung.
2. Bagaimana loyalitas karyawan Yayasan Daarut Tauhid Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Yayasan Daarut Tauhid Bandung.

1.3. Maksud dan tujuan Penelitian

Maksud penulis mengadakan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan menganalisis data, informasi dan fakta yang berkaitan dengan penelitian penulis tentang pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Yayasan Daarut Tauhid Bandung. Dimana akan digunakan dalam penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sidang sarjana pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia.

Maksud penelitian untuk data dan informasi khususnya mengenai budaya organisasi dan loyalitas kerja karyawan sebagai bahan untuk penyusunan penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh gambaran budaya organisasi yang ada pada karyawan Yayasan Daarut Tauhid Bandung
2. Untuk memperoleh gambaran bagaimana tingkat loyalitas karyawan pada Yayasan Daarut Tauhid Bandung
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada yayasan Daarut Tauhid Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengembangan pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia dan penelitian ini juga dapat dijadikan pembanding bagi peneliti selanjutnya yang merasa tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman mengenai budaya organisasi dan loyalitas kerja karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi informasi yang berguna bagi organisasi yang diteliti yaitu Yayasan Daarut Tauhid Bandung

