

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa keterlibatan manusia didalamnya, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Selain faktor input yang diolah manusia, faktor manusia memegang peranan dalam meningkatkan daya saing melalui efisiensi faktor produksi. Unsur manusia tetap memegang peranan yang penting dalam operasional suatu perusahaan, meskipun teknologi berkembang canggih di era globalisasi dan industrialisasi sekarang ini.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan harus dapat dipertahankan. Setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menumbuhkan sikap loyal pada diri setiap karyawannya. Sikap loyal yang tinggi akan menimbulkan solidaritas sosial yang tinggi yang pada gilirannya akan meningkatkan rasa kebersamaan. Dengan rasa kebersamaan inilah biasanya efektivitas dan efisiensi organisasi dapat tercapai dengan baik.

Sebagai perusahaan yang memasarkan produknya ke luar negeri atau “Export” PT.WONIL Indonesia berusaha untuk terus menumbuhkan sikap loyal para karyawannya dengan harapan meningkatkan efisiensi untuk meningkatkan daya saing di pasar bebas atau yang dikenal dengan “Globalisasi”.

Setelah melakukan wawancara awal dengan pihak manajer PT WONIL Indonesia, ditemukan permasalahan mengenai loyalitas kerja para karyawannya. Pihak perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya dengan peningkatan gaji pokok sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) setempat. Pihak perusahaan juga melakukan pendekatan kepada karyawan yang memiliki kinerja rendah dan jumlah kehadiran yang kurang untuk kemudian diberikan solusi atau bahkan berupa sanksi.

Disadari atau tidak loyalitas kerja karyawan yang rendah merupakan kerugian yang besar bagi perusahaan. Karyawan akan menunjukkan sikap-sikap negatif terhadap perusahaan, diantaranya seperti menurunnya semangat kerja, tidak disiplin, bersikap acuh tak acuh, bekerja asal jadi dan tidak mementingkan mutu, mereka merasa tidak apa-apa bila ada hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

Gouzali Saydam mengungkapkan salah satu indikator untuk mengukur loyalitas kerja karyawan adalah tetap bertahan dalam perusahaan (2000:200,416). SDM yang loyal terhadap perusahaan akan tetap bertahan dalam perusahaan meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Secara moral mereka terikat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya kepada perusahaan. Gouzali Saydam juga mengindikasikan salah satu penyebab terjadinya Turn-over atau keluarnya karyawan adalah loyalitas yang rendah terhadap perusahaan (2000:9).

Berikut ini data karyawan bagian produksi yang keluar selama tahun 2007 (sampai Agustus 2003-2007):

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan yang keluar pada PT Wonil Indonesia
Tahun 2003-2007

Tahun	Unit Kerja									
	<i>Embroidery</i>		<i>Laborat</i>		<i>Printing</i>		<i>Screen</i>		<i>Warehouse</i>	
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
2003	5	4,35	-	-	8	7,27	1	20	3	30
2004	8	6,95	3	30	10	8,33	-	-	4	26,66
2005	13	10,31	2	20	5	4,54	-	-	-	-
2006	12	10,08	-	-	7	6,03	-	-	5	29,41
2007	10	9,09	2	40	15	13,04	1	20	2	16,66

Sumber: Dokumen Staf Administrasi PT WONIL Indonesia, telah diolah penulis.

Berdasarkan tabel diatas dapat penulis simpulkan bahwa jumlah karyawan yang keluar untuk bagian *Embroidery* dari tahun 2003 sampai tahun 2005 jumlahnya terus bertambah, kemudian sedikit turun pada tahun 2006 dan tahun 2007 menjadi 9,09%. Bagian *Laborat* tidak ada karyawan yang keluar pada tahun 2003 dan 2006, beberapa orang keluar pada tahun 2004 dan 2005 yang signifikan jumlahnya yaitu pada tahun 2007 sebanyak 40%. Pada bagian *Printing* terdapat beberapa karyawan yang keluar dengan jumlah terbanyak yaitu pada tahun 2007 yaitu 13,04%.

Untuk bagian *Screen* jumlah karyawan yang keluar terhitung jarang, walaupun ada hanya 1 orang pada tahun 2003 dan 2007. Namun mengingat jumlah total karyawan yang bekerja pada bagin ini hanya berjumlah 5 orang dari tahun 2003 sampai 2007, maka persentase dari jumlah karyawan yang keluar tersebut cukup besar yaitu 20% untuk tahun 2003 dan 2007. Sementara pada bagian *Warehouse* terdapat beberapa karyawan yang keluar dengan jumlah terbanyak yaitu pada tahun 2006 sebanyak 5 orang atau 29,41%.

Budaya perusahaan yang berkembang tidak disosialisasikan dengan baik oleh atasan kepada para karyawannya. Khususnya pada bagian produksi merasa kurang peduli dan hanya terfokus dengan target yang harus terpenuhi agar terhindar dari sanksi atau mendapat penghargaan dari perusahaan. Budaya yang ada pada perusahaan kurang berfungsi dengan baik untuk membentuk komitmen karyawannya, karyawan cenderung bekerja sendiri-sendiri tanpa memperhatikan kebersamaan. Secara tidak langsung perusahaan kurang memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk mengembangkan diri yang merupakan peran dari budaya perusahaan itu sendiri.

Sebagai perusahaan yang mengekspor barang jadi keluar negeri, tentunya harus memperhatikan kualitas mengingat standarisasi yang ditetapkan dimasing-masing negara yang menerima barang tersebut. Dalam era perdagangan bebas atau “Globalisasi” saat ini hal itu akan sulit dicapai jika perusahaan seperti PT WONIL Indonesia memiliki loyalitas kerja yang rendah. Budaya organisasi akan mendorong dan membentuk keinginan karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya sebagai suatu kewajiban, serta berusaha untuk loyal pada perusahaan dengan cara bekerja keras dan berupaya memberikan hasil terbaik (Orlilowski dan Hoffman, 1997:34).

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **Hubungan Budaya Perusahaan dengan Loyalitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT WONIL INDONESIA.**

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

a. Identifikasi

Perusahaan merupakan wadah dari berbagai karakteristik individu yang disatukan dalam kerangka budaya. Dengan pembentukan budaya yang tepat, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan penuh loyalitas, selalu memperhatikan kualitas dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Hal tersebut pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja dan pada akhirnya tujuan organisasi atau perusahaan (efektivitas dan efisiensi) dapat tercapai.

Namun pada kenyataannya, pihak perusahaan kurang memperhatikan kondisi karyawannya. Sejauh ini pemenuhan kebutuhan karyawan kurang begitu diperhatikan. Peningkatan karyawan hanya melalui peningkatan gaji dan pemberian sanksi. Disisi lain permasalahan mengenai loyalitas yang dapat diidentifikasi dari latar belakang masalah antara lain masalah kesehatan dan keamanan (keselamatan dan kenyamanan) kerja, kemerdekaan untuk berserikat, jam kerja yang sesuai, kompensasi yang kurang. Selain itu karyawan merasa kurang mengakui keberadaan perusahaannya mengingat kurangnya penghargaan atas pekerjaan mereka.

Perusahaan membutuhkan suatu sistem manajemen yang dapat membantu perusahaan melaksanakan fungsinya sebagai perusahaan yang baik dan memperhatikan hak-hak karyawan sebagaimana mestinya sekaligus membuktikannya kepada pihak luar. Sistem yang dimaksud adalah budaya perusahaan yang merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, penulis mencoba merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan tentang kuat lemahnya budaya perusahaan yang ada pada PT WONIL Indonesia?
2. Bagaimana persepsi karyawan tentang tinggi rendahnya loyalitas karyawan pada PT WONIL Indonesia?
3. Adakah hubungan kuat lemahnya budaya perusahaan dengan tinggi rendahnya loyalitas kerja karyawan PT WONIL Indonesia?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian.

Maksud penelitian ini adalah untuk mengungkapkan gambaran tentang Hubungan Budaya Perusahaan dengan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Bagian produksi PT Wonil Indonesia. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui persepsi karyawan tentang kuat lemahnya budaya perusahaan yang ada di PT WONIL Indonesia.
- b. Untuk mengetahui persepsi karyawan tentang tinggi rendahnya loyalitas kerja karyawan di PT WONIL Indonesia.
- c. Untuk mengetahui adakah hubungan kuat lemahnya budaya perusahaan dengan tinggi rendahnya loyalitas kerja karyawan di PT WONIL Indonesia

D. Kegunaan Penelitian.

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis

Diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai pemikiran dan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam disiplin ilmu manajemen, khususnya mengenai kajian manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi.

2. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian, yaitu PT WONIL INDONESIA, yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan mengenai sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan budaya perusahaan dan loyalitas kerja.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perluasan wawasan berpikir dan dapat memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dan dapat mengaplikasikan konsep dan teori yang telah didapatkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.