

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai institusi bisnis memiliki beberapa elemen penunjang untuk bisa berjalan, berlari atau bahkan hanya sekedar untuk bertahan. Diantara elemen-elemen penunjang yang ada, sumber daya manusia atau karyawan adalah elemen utama yang sangat dominan bagi kelangsungan perusahaan. Main mundurnya perusahaan tergantung pada kualitas karyawannya. Karyawan yang terlatih dan berwawasan luas akan menjadi penerus dalam kemajuan perusahaan. Akan tetapi bagi karyawan, untuk menasah keahlian dan memperluas wawasan membutuhkan waktu yang cukup panjang. Perlunya waktu yang panjang bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan agar bisa berkontribusi bagi kemajuan perusahaan, menjadikan loyalitas karyawan terhadap perusahaan menjadi hal yang mutlak untuk dikaji.

Loyalitas terhadap perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk terus diteliti karena sangat krusial bagi kelangsungan hidup organisasi. Oleh karenanya seorang karyawan dituntut untuk memiliki loyalitas dengan memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan yang bekerja secara loyal dan penuh ikhlas terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi akan menciptakan sebuah organisasi yang solid dan kuat. Loyalitas karyawan

yang tinggi akan menekan angka *turnover* sehingga perusahaan akan bisa konsentrasi pada peningkatan produksi dan mensejahterakan karyawannya dan menciptakan karyawan yang unggul, yang pada akhirnya meningkatkan *income* perusahaan.

Dukungan karyawan terhadap organisasinya sangat dibutuhkan untuk pencapaian kesuksesan sebagai tujuan bersama. Melalui loyalitas yang tinggi diharapkan karyawan akan merasa memiliki organisasi, merasa betah bekerja didalam organisasinya, merasa aman, perasaan persatuan antar atasan dan bawahan maupun kepada sesama karyawan lainnya. Kepercayaan diri karyawan kepada organisasinya akan membawa dampak yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan.

Rasimin (dalam Sari dan Widayanti, 2008) mengatakan, bahwa loyalitas karyawan artinya kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Harbuan (dalam Soerandji dkk, 2013) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Steers dan Porter (dalam Martiwi dkk, 2012) berpendapat bahwa loyalitas dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku. Pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Kedua, loyalitas



terhadap perusahaan sebagai perilaku, adalah proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim

Bekerja dengan sikap yang loyal adalah keharusan bagi karyawan, seperti dikemukakan oleh Poerwopoespito (dalam [http://www.library.upnvj.ac.id/pdf/4silmukomunikasi/207612083/BAB\\_20II.pdf](http://www.library.upnvj.ac.id/pdf/4silmukomunikasi/207612083/BAB_20II.pdf) diakses tanggal 3 Januari 2013), bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya terciptanya suasana yang menyenangkan, mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Berdasarkan observasi pada data HRD perusahaan swasta yang menjadi objek penelitian, sepanjang tahun 2011 terjadi banyak karyawan yang keluar yaitu sebanyak 27 orang dari 60 orang karyawan yang keluar. Padahal sebelumnya karyawan keluar hanya 1 sampai 2 orang per tahun. Meskipun pada tahun 2012 angka karyawan yang keluar menurun tetapi jumlah 6 orang dalam setahun relatif cukup tinggi. Sementara data dari HRD juga menunjukkan bahwa rasio keterlambatan karyawan meningkat dengan signifikan dari tahun 2009 hingga tahun 2012. Dimana pada tahun 2009 rasio keterlambatan karyawan 33,1 %, pada tahun 2010 sebesar 43,6%, pada tahun 2011 sebesar 72,7% dan pada tahun 2012 sebesar 69,1%. Data rasio ketidakhadiran juga menunjukkan informasi yang kurang lebih sama, tahun 2009 rasio kehadiran hanya 0,7% tetapi pada tahun 2010 menjadi 2,2% dan pada tahun 2011 menjadi 2,64%. Pelanggaran juga demikian, tahun 2009 rasio



pelanggaran karyawan mencapai 0,4% meningkat menjadi 2,4% di tahun 2010 dan menjadi 56,0% di tahun 2011, sedikit menurun di tahun 2012 menjadi 36,2%. Semua fakta tersebut memberikan gambaran bahwa di perusahaan yang diamati, banyak terjadi pelanggaran, *turnover* maupun keterlambatan serta ketidakhadiran. Jika merujuk pada pengertian loyalitas yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (dalam Martiwi dkk, 2012) maka hal tersebut menggambarkan loyalitas yang rendah dan berdampak pada menurunnya *performance* perusahaan.

Menurut Yulianti (dalam Soegandhi dkk, 2013) bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti adanya fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, serta upah yang diterima dari perusahaan dan masih banyak lagi. Selain Yulianti, penelitian tentang korelasi antara fasilitas kerja, tunjangan kesehatan, suasana kerja dan upah dengan loyalitas karyawan, sudah banyak dilakukan. Dewi (dalam [http://eprints.unika.ac.id/13263/1/91.30.986\\_T\\_Yunica\\_Shella\\_Devi.pdf](http://eprints.unika.ac.id/13263/1/91.30.986_T_Yunica_Shella_Devi.pdf) diakses tanggal 16 Juli 2014) meneliti hubungan antara upah dengan loyalitas dengan menunjukkan hubungan yang positif antara kedua variabel. Purwanto (dalam [http://eprints.unika.ac.id/2086/1/94.30.1825\\_Dicky\\_Poerwanto\\_.pdf](http://eprints.unika.ac.id/2086/1/94.30.1825_Dicky_Poerwanto_.pdf) diakses tanggal 16 Juli 2014) meneliti hubungan antara upah dengan loyalitas kerja dengan hasil yang signifikan antara kedua variabel. Husnawati (dalam [http://eprints.undip.ac.id/15378/1/Ari\\_Husnawati.pdf](http://eprints.undip.ac.id/15378/1/Ari_Husnawati.pdf) diakses tanggal 16 Juli 2014) meneliti hubungan antara suasana kerja dengan loyalitas kerja dengan hasil yang signifikan antara kedua variabel. Putra (dalam [http://eprints.undip.ac.id/15378/1/Ari\\_Husnawati.pdf](http://eprints.undip.ac.id/15378/1/Ari_Husnawati.pdf) diakses tanggal 16 Juli 2014)





[ac.id/26777/1/skripsi\\_ARYA.pdf](http://ac.id/26777/1/skripsi_ARYA.pdf) diakses tanggal 16 Juli 2014) meneliti tentang hubungan antara fasilitas kerja dengan loyalitas dengan hasil signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian, perusahaan memiliki banyak alat untuk membangun loyalitas karyawan dengan mengatur kebijakan-kebijakan perusahaan yang terkait dengan karyawan berdasarkan pada hasil-hasil penelitian yang sudah ada. Akan tetapi, ada kebijakan lain dari perusahaan yang masih luput dari penelitian-penelitian yang ada, yaitu tunjangan kesehatan.

Seperti diketahui, hampir seluruh perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dalam berbagai bentuk kepada karyawannya. Ada yang menggunakan jasa Jamsostek, ada juga yang menggunakan jasa perusahaan asuransi swasta dan ada pula yang mengelola sendiri tunjangan kesehatannya.

Tunjangan kesehatan adalah bentuk kesehatan yang diberikan kepada karyawan yang merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Tunjangan kesehatan diberikan kepada karyawan tetap. Biaya dan waktu yang sudah dikeluarkan oleh perusahaan dalam menyediakan tunjangan kesehatan bagi karyawan, saat ini bisa dipersepsi secara positif atau negatif oleh karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi positif tunjangan kesehatan akan merasakan perhatian perusahaan kepada diri karyawan tersebut beserta keluarganya, sehingga hal tersebut menimbulkan perasaan memiliki perusahaan dan menjadi bagian dari perusahaan. Hal inilah yang akan menjadi modal loyalitas karyawan yang bersangkutan. Sementara itu ketika karyawan memiliki persepsi secara negatif maka karyawan akan merasa tidak

diperhatikan perusahaan dan tidak puas sehingga pada akhirnya karyawan tidak memiliki keinginan untuk menjadi bagian perusahaan. Artinya loyalitasnya menjadi rendah.

Pentingnya sebuah persepsi yang baik dari karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, mendorong tenaga kerja yang produktif bertahan pada pekerjaannya. Hal ini sangat menentukan kelancaran kerja di perusahaan selanjutnya akan mendukung tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam [http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/37218/5/Chapter\\_201.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/37218/5/Chapter_201.pdf) diakses tanggal 3 Januari 2013), berhasil

tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan akan banyak ditentukan oleh keberhasilan individu-individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan, sebab manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. Jadi dengan demikian, masalah loyalitas adalah masalah yang penting untuk kelancaran kinerja sebuah perusahaan. Untuk membentuk serta mengendalikannya, persepsi terhadap perusahaan yang dimunculkan dari persepsi terhadap tunjangan kesehatan menjadi hal penting untuk diteliti dan dibahas lebih lanjut.



## B. Perumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah di atas, masalah loyalitas karyawan adalah masalah yang begitu krusial untuk diteliti. Rasimin (dalam Sari dan Widyastuti, 2008), mengatakan loyalitas karyawan artinya kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau

ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik, sehingga beberapa hal yang banyak terjadi di perusahaan seperti mangkir kerja, demo karyawan, membolos dan ketidakefisiensian lainnya dapat menjadi gambaran kurangnya loyalitas karyawan. Disatu sisi, sebenarnya loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan mudah karena menurut Yuliandri (dalam Soegandhi dkk, 2013) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas yaitu seperti adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja, serta upah yang diterima dari perusahaan. Dari semua faktor tersebut, peneliti mengamati bahwa tunjangan kesehatan memiliki peran yang cukup besar pengaruhnya bagi peningkatan loyalitas karyawan. Adanya tunjangan kesehatan menjadi jaminan kesejahteraan yang tersendiri bagi karyawan. Karena hal tersebut terkait dengan rasa aman, nyaman bagi dirinya pribadi maupun keluarganya, jaminan rasa aman akan kesehatan tersebut mendorong karyawan untuk fokus dalam bekerja.

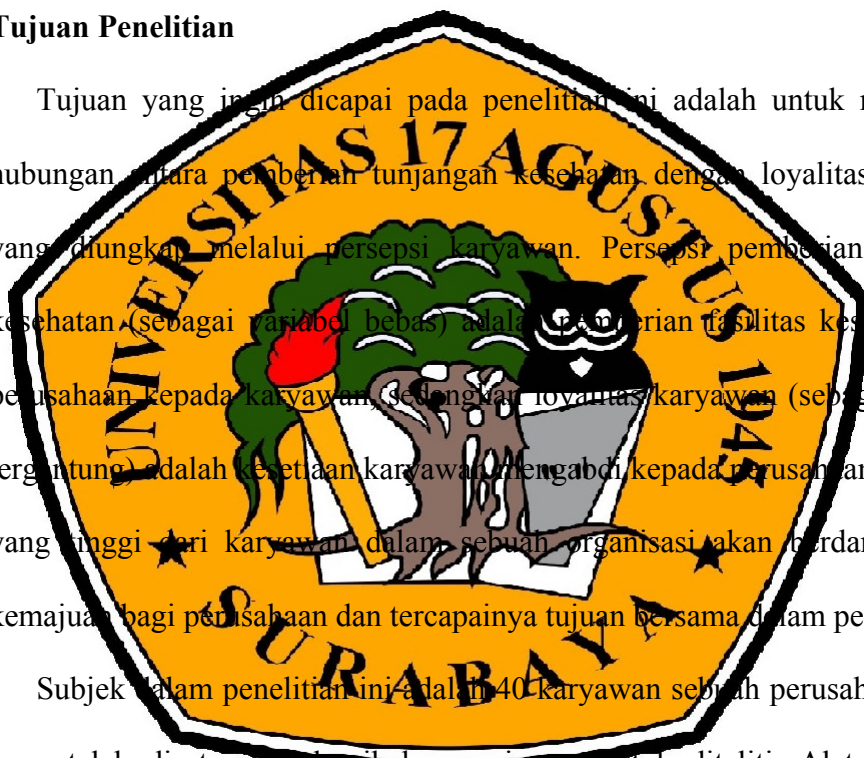
Oleh karena itu, ketika karyawan memiliki persepsi positif terhadap tunjangan kesehatan yang diterimanya maka akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, dijamin kesehatannya dan merasa bahwa sudah sepantasnyalah jika kemudian bekerja dengan rasa nyaman dan aman dan berusaha memberi yang terbaik bagi perusahaan, berusaha terlibat dengan kegiatan perusahaan. bahkan dengan persepsi positif tersebut, tidak menutup kemungkinan karyawan akan meyakini bahwa nilai-nilai kesehatan yang dimiliki perusahaan adalah yang terbaik dan dengan senang hati menginternalisasikan dalam kehidupan

pribadinya. Pada akhirnya hal ini akan mendorong karyawan menjadi lebih loyal pada perusahaan. Hal ini tentu berkebalikan bila karyawan memiliki persepsi negatif terhadap tunjangan kesehatan. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan, "Apakah ada hubungan antara persepsi pemberian tunjangan kesehatan dengan loyalitas karyawan?"

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pemberian tunjangan kesehatan dengan loyalitas karyawan yang diungkap melalui persepsi karyawan. Persepsi pemberian tunjangan kesehatan (sebagai variabel bebas) adalah pemberian fasilitas kesehatan dari perusahaan kepada karyawan, sedangkan loyalitas karyawan (sebagai variabel tergantun) adalah kesetiaan karyawan mengabdikan kepada perusahaan. Loyalitas yang tinggi dari karyawan dalam sebuah organisasi akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan dan tercapainya tujuan bersama dalam perusahaan.

Subjek dalam penelitian ini adalah 40 karyawan sebuah perusahaan swasta yang telah disetujui oleh pihak manajemen untuk diteliti. Alat ukur yang digunakan adalah skala Loyalitas dan skala Persepsi yang disusun sendiri oleh peneliti. Penelitian ini mengasumsikan adanya hubungan positif antara persepsi pemberian tunjangan kesehatan dengan loyalitas karyawan.





## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat secara Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk perkembangan Psikologi Industri dan Organisasi tentang loyalitas karyawan.
- b. Mengetahui tingkat hubungan antara persepsi pemberian tunjangan kesehatan dengan loyalitas karyawan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.
- c. Sebagai aplikasi dari Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, yaitu terutama terkait dengan keselamatan dan keamanan (*safety*), yaitu ketika karyawan memiliki rasa aman karena perusahaan memberinya tunjangan kesehatan.

### 2. Manfaat secara Praktis

- a. Memberikan sumbangsan pemikiran kepada perusahaan untuk dampak ketidakpuasan karyawan yang mengakibatkan terjadinya demo-demo buruh beberapa waktu yang lalu agar dapat lebih bijak lagi dalam melangkah ke depan.
- b. Memberikan masukan kepada manajemen perusahaan pada umumnya tentang hal-hal yang berpengaruh pada loyalitas karyawan.

