

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perusahaan di era globalisasi ini telah berkembang dengan sangat pesat sehingga budaya organisasional dalam suatu organisasi akan membantu organisasi untuk memberikan ciri khas berbeda dari organisasi lain. Akan tetapi pada jaman modern ini loyalitas karyawan dalam organisasi menurun sehingga diharapkan dengan adanya budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada organisasi untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Persepsi dukungan organisasional akan menjadi faktor utama dalam loyalitas karyawan sebab dengan hal tersebut karyawan akan berfikir panjang untuk lebih setia pada organisasinya. Persepsi dukungan organisasional yang diberikan kepada tenaga kerja juga sebaiknya sesuai dengan peraturan - peraturan yang telah ditetapkan pemerintah.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat disebut faktor utama dalam suatu organisasi. Sebab dengan manajemen sumber daya manusia dapat mengatur perbedaan budaya antar karyawan yang memasuki organisasi untuk dikelola dengan baik sehingga dapat membentuk nilai dan persepsi yang sama dalam berupaya untuk mencapai suatu tujuan. Jika tidak terkelola dengan sempurna maka dapat memberikan keadaan yang tidak baik yang dapat melemahkan organisasi, Sembiring (2012:33).

Dengan adanya keanekaragaman budaya dalam organisasi yang dikelola dengan baik oleh pimpinan maka keanekaragaman budaya tersebut dapat mengembangkan organisasi, Sembiring (2012:34). Perbedaan-perbedaan budaya dalam organisasi dapat teratasi melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan,

keterampilan dan sikap pekerja ke arah perubahan perilaku yang positif dari sebelumnya sehingga keadaan tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi, Sembiring (2012:34).

Menurut Sembiring (2012:35) bahwa budaya organisasional adalah suatu bentuk kesepakatan bersama yang diikuti oleh kelompok tertentu untuk menangani masalah dalam berbagai macam faktor eksternal maupun faktor internal yang terbukti dengan baik dan kemudian bentuk kesepakatan tersebut diwariskan pada anggota-anggota dalam organisasi yang baru sebagai aturan, cara, pola pikir yang baik dan benar untuk mempersiapkan, memahami dan merasakan keberlangsungan organisasi di masa mendatang. Maka setiap organisasi memiliki peraturan, standar, cara, dan pola pikir untuk membuat kesan berbeda di kalangan masyarakat. Dan dengan adanya budaya organisasional dalam organisasi akan menciptakan ciri khas tersendiri dalam masing-masing organisasi.

Penelitian yang dilakukan Ahmad (2012) dalam Susmiati dkk (2015) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi jika semakin kuat anggota organisasi berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini dalam organisasi maka kinerja anggota organisasi akan meningkat sehingga tujuan jangka panjang organisasi dapat tercapai. Namun Syauta (2012) dan Darsana (2013) dalam Susmiati dkk (2015) menemukan bahwa budaya organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya meskipun semakin kuat budaya pada perusahaan diterapkan tidak berarti akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain budaya organisasional, persepsi dukungan organisasional juga merupakan faktor penentu loyalitas karyawan. Menurut Rhoades *et al.*, (2001) dalam Susmiati dkk (2015) bahwa persepsi dukungan

organisasional adalah suatu hal mengacu kepada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai ketanggapan mereka dan peduli pada kesejahteraan hidup mereka. Adanya dukungan organisasional akan memudahkan karyawan untuk memacu kinerja mereka untuk lebih baik. Apabila karyawan beranggapan bahwa persepsi dukungan organisasional yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan diri mereka sebagai anggota organisasi, kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan kata lain karyawan yang puas karena dukungan organisasional tersebut akan meningkatkan loyalitas karyawan dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian Rhoades *et al.*, (2001) dalam Susmiati dkk (2015) tentang pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional (PDO) atau POS (*Perceived Organizational Support*) terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan untuk berkewajiban mendukung organisasi tempat mereka bekerja, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap komitmen afektif dan kinerja. Dengan adanya hasil penelitian tersebut dapat terlihat bahwa persepsi dukungan organisasional yang baik akan membuat seorang tenaga kerja semakin loyalitas pada sebuah organisasi. Dan dengan adanya komitmen afektif tersebut kinerja dari seorang individu yang maksimal dapat mencapai keuntungan dan tujuan utama suatu organisasi.

Coughlan (2005) dalam Marpaung dkk (2012), menyatakan bahwa loyalitas adalah tindakan etis seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja. Antonicic (2011) dalam Marpaung dkk (2012) mengatakan bahwa loyalitas adalah apabila karyawan memiliki kesadaran dan tanpa adanya paksaan untuk berkomitmen dalam menjalankan tanggung jawab dan berupaya

memberikan kinerja mereka yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas karyawan yaitu bahwa bagaimana seorang karyawan mengabdikan dan setia pada suatu organisasi tersebut karena suatu komitmen afektif dalam dirinya untuk bekerja sepanjang hidup atau batas masa kerjanya dengan memberikan kinerja yang terbaik untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Agar mendapatkan loyalitas karyawan tersebut maka perusahaan harus senantiasa menjaga keharmonisan. Hal tersebut dapat diperhatikan dari banyaknya perusahaan multinasional yang sukses dikarenakan oleh adanya budaya kerja yang baik yang dibentuk dan didukung suatu perusahaan, yang akan meningkatkan loyalitas karyawan karena kepuasan kerja, yang berpengaruh terhadap kenaikan produktivitas perusahaan dan kinerja karyawan.

Maka budaya organisasional dan persepsi dukungan organisasional di dalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Objek penelitian yang akan dipilih adalah PT. Bintang Indo Jaya, alasan mengapa penelitian dilakukan dalam organisasi ini yaitu berdasarkan fenomena yang ada bahwa loyalitas karyawan kurang optimal sehingga penelitian pengaruh budaya organisasional dan persepsi dukungan organisasional terhadap loyalitas karyawan akan dilakukan pada PT. Bintang Indo Jaya. Perusahaan tersebut menerapkan komitmen organisasional yang akan dibacakan oleh setiap anggota perusahaan sebelum memulai aktivitas pekerjaan agar memperoleh loyalitas karyawan.

Di sisi lain permasalahan loyal atau tidaknya karyawan tidak menjadi masalah yang begitu besar dan dapat dikatakan bahwa masih dapat teratasi, namun untuk mencari seorang karyawan baru tidak semudah membalikkan telapak tangan. Maka untuk mencari karyawan baru yang akan menggantikan posisi karyawan lama harus benar-benar sesuai pada kemampuan dalam bidang tersebut sehingga jika tidak akan terjadi

permasalahan lain lagi yang membuat posisi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan semakin melemah.

Oleh karena itu dapat dinilai bahwa kurang optimalnya manajemen sumber daya manusia akan membuat organisasi kesulitan dalam meningkatkan loyalitas karyawan dan profit yang sudah ditargetkan. Berdasarkan latar belakang tersebut akan dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bintang Indo Jaya di Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Bintang Indo Jaya?
2. Apakah persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Bintang Indo Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap loyalitas karyawan di PT. Bintang Indo Jaya.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasional terhadap loyalitas karyawan di PT. Bintang Indo Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Manfaat ini terbagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Manfaat Akademis

Untuk mengetahui ilmu pengetahuan sumber daya manusia tentang budaya organisasional dan persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di kalangan sosial terutama pada suatu organisasi.

2. Manfaat Praktis

Dapat digunakan untuk memberikan informasi kepada perusahaan dengan mengetahui budaya organisasional yang membuat suatu ciri khas organisasi. Serta mengetahui pengaruh budaya organisasional dan persepsi dukungan organisasional terhadap loyalitas karyawan pada anggota dalam suatu organisasi.