

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi atau perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang berperan didalamnya. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut,

manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya persepsi budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan persepsi budaya organisasi atau *organization culture perception*. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap

suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Persepsi budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako, 2004).

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu persepsi budaya organisasi,

untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Menurut Lako (2004) peran strategis persepsi budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi persepsi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan persepsi budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Berdasarkan fenomena yang ada bahwa karyawan merupakan kunci dari majunya perusahaan. Karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan memiliki rasa keterikatan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan dengan kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.

Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito, 1991). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada diri karyawan.

Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan

menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002, p.9). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002). Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Pambudi, di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut (Utomo, 2002).

Yuliandri (dalam Trianasari, 2005) menegaskan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Dalam Steers & Porter (1983), loyalitas akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Kinerja instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak kantor itu. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif loyalitas kerja terhadap produktivitas perusahaan akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan

dan memelihara loyalitas yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan perusahaan.

Objek penelitian ini adalah pegawai di lingkungan kantor LPP TVRI Jawa Timur Stasiun Surabaya yang merupakan sebuah lembaga penyiaran televisi milik pemerintah. Pengambilan objek penelitian ini berdasarkan bahwa stasiun televisi merupakan media yang digunakan oleh masyarakat untuk mengetahui informasi – informasi yang belum diketahui. Dan TVRI Jawa Timur Stasiun Surabaya mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut :

1. Visi :

Terwujudnya TVRI sebagai media pilihan bangsa Indonesia dalam rangka turut mencerdaskan kehidupan bangsa untuk memperkuat persatuan nasional.

2. Misi :

- a. Mengembangkan TVRI menjadi media perekat sosial untuk persatuan dan kesatuan bangsa sekaligus media kontrol sosial yang dinamis.
- b. Mengembangkan TVRI menjadi pusat layanan informasi dan edukasi yang utama.
- c. Memberdayakan TVRI menjadi pusat pembelajaran bangsa serta menyajikan hiburan yang sehat dengan mengoptimalkan potensi dan kebudayaan daerah serta memperhatikan komunitas terabaikan.

- d. Membudayakan TVRI menjadi media untuk membangun citra bangsa dan negara Indonesia di dunia internasional.

TVRI adalah lembaga penyiaran publik yang bersifat independen, netral, dan tidak komersial (UU no. 32 thn 2002/PP.13 thn 2005).

TVRI mempunyai tugas memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran televisi yang menjangkau seluruh wilayah NKRI (PP.13 thn 2005).

Dengan visi dan misinya yang kuat, maka seluruh pegawai terdorong dengan kuat pula untuk berprestasi tinggi, secara bersama-sama, selalu berbuat dan berpikir inovatif, dan juga dengan baiknya melayani masyarakat, maka loyalitas kerja karyawan yang kuat mempunyai peranan kelangsungan hidup perusahaan yang lebih baik. Setiap pegawai sangat menghayati nilai-nilai, norma-norma organisasi, kesepakatan terhadap strukturisasi dan peraturan perundang-undangan yang ada. Sebaliknya, persepsi budaya organisasi yang lemah dapat dilihat dari adanya kerawanan terhadap perpecahan, timbulnya kecurigaan dan saling tidak percaya antara anggota satu dengan lainnya, lemahnya inisiatif dan disiplin pribadi, semakin tinggi sistem pengawasan yang ketat, menurunnya semangat dan motivasi kerja yang pada akhirnya akan berakibat menurunnya kinerja pegawai sehingga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang bahwasanya LPP TVRI JAWA TIMUR STASIUN SURABAYA merupakan lembaga penyiaran yang bukan milik swasta melainkan milik pemerintah. Dan peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi budaya organisasi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah persepsi budaya organisasi mempengaruhi loyalitas karyawan

C. Keaslian Penelitian

1. Penelitian-penelitian sebetulnya sudah banyak yang menggunakan loyalitas karyawan atau budaya organisasi sebagai salah satu variabelnya. Akan tetapi selama peneliti mencari referensi untuk penelitian ini, peneliti belum mendapatkan sumber dengan judul yang sama seperti judul yang peneliti ajukan, yaitu “Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi budaya organisasi”. Sumber yang peneliti peroleh hanya hasil penelitian dengan salah satu variabel dari yang peneliti ajukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh P. Tommy Y.S. Suyasa, Julia A.Coawanta, Universitas Tarumanegara dengan judul, “Sikap Terhadap budaya organisasi dan Komitmen Organisasi”. Dan hasil dari penelitian itu adalah terdapat hubungan positif antara komitmen terhadap organisasi dan sikap terhadap

budaya organisasi yang memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik.

2. Hasil penelitian lain yang menggunakan budaya organisasi sebagai salah satu variabelnya adalah penelitian yang dilakukan oleh H.Teman Koesmono, Universitas Katholik Widya Mandala dengan judul, "Pengaruh budaya organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dapat diterima.
3. Hasil penelitian lain yang menggunakan loyalitas karyawan sebagai salah satu variabelnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul penelitian, "Faktor – Faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan". Dan hasil analisis statistik yang menyatakan motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja terbukti.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Tommy Stefanus dan Shelvieana Saputra, Universitas Kristen PETRA dengan judul, "Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT.Palma Abadi Sentosa Di Palangka Raya". Dan hasil dari

penelitian ini PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya dalam memotivasi karyawan bagian pemasaran melalui pemenuhan kebutuhan *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* hal ini dikarenakan dari hasil penelitian menunjukkan mayoritas jawaban responden terhadap pernyataan yang ada di variabel *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* adalah setuju dan sangat setuju. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya dalam memotivasi karyawan bagian pemasaran dapat terbukti.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Ivan Ady Pratama dan I Wayan Mudiarta Utama, Universitas Udayana (UNUD) dengan judul, “ Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”. Dan dengan hasil penelitian : Secara simultan penempatan karyawan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar signifikan dengan kontribusi sebesar 65,6 persen. Dan lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi.
6. Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan ini dengan penelitian lain dengan variabel yang sama, yaitu penelitian ini mengungkap loyalitas karyawan ditinjau dari persepsi persepsi

budaya organisasi. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala dengan skala persepsi budaya organisasi berdasarkan aspek-aspek persepsi budaya organisasi menurut Hofstede (1994), dan skala loyalitas karyawan berdasarkan aspek-aspek loyalitas yang dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari, 2005).

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah persepsi budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan baik bagi peneliti maupun prodi sebagai masukan bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada perusahaan untuk menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam melakukan peranan budaya perusahaan guna menunjang peningkatan kerja karyawannya.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika dalam pembahasan dalam skripsi ini digambarkan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Pada bab pendahuluan ini merupakan bab awal yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka. Pada bab ini berisikan tentang kajian pustaka yang membahas deskripsi tentang persepsi budaya organisasi, loyalitas karyawan, hubungan antara persepsi budaya organisasi dan loyalitas, kerangka teoritik dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian. Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi, sampel dan tehnik sampling, instrumen penelitian dan analisa data.

Bab IV Laporan Hasil Penelitian. Pada bab ini tentang hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup. Bab ini yang berisi kesimpulan dan saran.