BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat persaingan dalam dunia bisnis pada kondisi saat ini semakin tinggi serta begitu banyak perusahaan yang berkembang dan bersaing dalam berbagai bidang, baik dalam bidang produk ataupun jasa. Perusahaan-perusahaan besar pun bahkan saling bersaing untuk mencapai tujuan perusahaannya. Demikian dalam mencapai perusahaan yang berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan mampu berkomitmen terhadap perusahaannya. Karena pada hakikatnya sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak, perencana ini Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. bertujuan agar keefektifan suatu organisasi dan hasil kinerja yang memuaskan agar planning yang sudah dibuat dapat terwujud dengan hasil yang sempurna.

Perusahaan perlu mengelola dan menjaga sumber daya manusia menentukan keefektifan suatu organisasi agar mencapai kinerja yang lebih berkualitas dan mampu menghadapi persaingan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang ada, namun dari karyawan mampu memiliki rasa loyalitas tinggi dengan memegang teguh komitmen terhadap organisasi. Sri (2020:1) mengungkapkan bahwa loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan seseorang atau organisasi.

PT. Japa Indotama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *Rotating equipment services*. PT. Japa Indotama mengedepankan totalitas dan loyalitas terhadap pelanggan oleh tenaga-tenaga profesional yang telah berpengalaman dalam industri PT Japa Indotama memiliki anggota tim yang memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun perusahaan dengan mayoritas anak muda bisa menciptakan kinerja yang lebih baik.

Salah satu agar mencapai loyalitas, karyawan mampu berkomitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Nasution dalam Suhardi (2017:2) Karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat akan tetap konsisten tinggal pada organisasinya. Berikut data rekap penilaian kinerja periode 2016- 2020.

Tabel 1.1
Rekapitulasi lama bekerja di PT. Japa Indotama 2021

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
>5 Tahun	42	65,7%
6 – 10 Tahun	16	25%
11 - 15 Tahun	6	9,3%
Total	64	100%

Sumber : PT. Java Indotama (2021)

Berdasarkan tabel 1.1, diketahui bahwa lama bekerja mayoritas lama bekerja 1-5 5 tahun sebesar 65,7%, kemudian disusul dengan lama bekerja 6-10 tahun sebesar 25%, lalu lama bekerja 11-15 tahun sebesar 9,3%. Dapat dilihat dari data lama bekerja menunjukkan bahwa lama bekerja kurang dari lima tahun bekerja diperusahaan.

Dalam mencapai sebuah tujuan organisasi dibutuhkan loyalitas agar tidak terhambatnya keinginan oraganisasi dan perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan baik. Mustapha dalam Jesica, (2019:1) Keberhasilan perusahaan meningkatkan loyalitas karyawan akan menurunkan kecenderungan karyawan melakukan turnover. Berikut data *Turnover* karyawan pada PT. Japa Indotama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Turnover karyawan pada PT. Japa Indotama 2021

Tahun	Awal (Orang)	Keluar (Orang)	Masuk (Orang)	Akhir (Orang)	Turnover (%)
2019	76	10	4	70	13,6%
2020	70	17	10	73	23,7%
2021	73	7	12	64	10,7%

Sumber: PT. Japa Indotama (2021)

Berdasarkan pada tabel 1.2 menunjukkan hasil *turnover* karyawan PT. Japa Indotama mengetahui adanya *turnover* yang terjadi pada PT. Japa Indotama dari tahun 2019 sampai 2021. pada tahun 2019 mengalami *turnover* sebesar 13.6% dan pada tahun 2020 mengalami *turnover* dengan sebesar 23.7% dan mengalami *turnover* pada tahun 2021 sebesar 10,7%. Batasan standar dari ke tidak wajaran *trunover* Menurut Fahrizal dalam Putra (2019:89) ketika persentase *turnover* dalam suatu perusahaan melebihi 10% dari jumlah karyawan maka *turnover* dalam perusahaan di katakan tinggi.

Selain menggunakan data yang diberikan oleh perusahaan, penulis juga melakukan penyebaran *pra survey* loyalitas karyawan kepada 32 karyawan PT. Japa Indotama untuk memperkuat hasil data yang sudah diberikan. Berikut adalah hasil *pra survey* loyalitas yang dilakukan pada karyawan PT. Japa Indotama.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Loyalitas Karyawan di PT. Japa Indotama 2022

Pernyataan	S	CS	TS	Total
Saya merasa mampu mentaati segala peraturan standar oprasional perusahaan berlaku diperusahaan	55%	10%	35%	100%
Saya dapat bekerja dengan tepat waktu ketika diberikan tugas di perusahaan	66,7%	20,8%	12,5%	100%
Saya merasa dapat bertanggung jawab ketika pekerjaan mengalami masalah	24,4%	26,6%	49%	100%
Saya merasa dapat mengerjakan tugas dengan baik yang di berikan perusahaan	82,8%	12,2%	4%	100%
Saya merasa selalu berusaha memberikan segala kemampuan serta skil untuk memajukan perusahaan	22,2%	20,6%	57,2%	100%
Saya merasa akan menghabiskan sisa karir di Perusahaan	34,2%	26,6%	40,2%	100%

Saya merasa lebih mendahulukan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi	25,2%	17,8%	56,7%	100%
Saya merasa ketika bekerja melakukan aktifitas yang sesuai di perusahaan	38,1%	12,2%	49,7%	100%
Saya merasa selalu jujur dalam bekerja ketika bekerja di luar perusahaan	79,2%	8,3%	12,5%	100%
Ketika bekerja saya berhubungan baik dengan atasan	50%	28%	22%	100%
Saya merasa mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.	22,8%	12%	65,2%	100%

Sumber: olah data penulis (2022)

Berdasarkan hasil *pra survey* yang terlampir pada tabel 1.3 mengenai loyaltas karyawan bahwa sebagian besar responden merasa belum mampu bertanggung jawab ketika ada masalah, selain itu responden belum bisa memberikan semua kemampuan di perusahaan serta responden juga belum mau untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan, sebagian besar responden ketika bekerja masih melakukan aktifitas lain di luar perusahaan dan mayoritas responden belum dapat bisa bekerja sama dengan rekan kerja namun responden sudah menaati peraturan di perusahaan lalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan baik dalam menyelesaikan pekerjaan selain itu responden dapat jujur ketika bekerja dan hubungan antara atasan sudah cukup baik.

Ada beberapa faktor dalam meningkatkan loyalitas dalam bekerja untuk di butuhkan komitmen yang tinggi agar mencapai kinerja yang efektif, sehingga jika karyawan sudah komitmen dengan pekerjaan dan perusahaannya maka karyawan tersebut memiliki nilai loyalitas yang sangat tinggi pada organisasinya. apabila karyawan yang loyal dalam bekerja dapat bertahan di perusahaan.

Prabhakar dalam Rahayu, (2017:2). Karyawan yang loyal pada perusahaan adalah karyawan yang memiliki komitmen untuk ikut menyukseskan perusahaan dan keputusan untuk tetap bekerja di perusahaan (tidak keluar kerja) adalah

keputusan yang dinilai terbaik Karyawan yang loyal adalah karyawan yang masih tetap bertahan bekerja di perusahaan.

Sebagai kelengkapan data pada penelitian ini, penulis melakukan *pra survey* komitmen organisasi pada 32 Karyawan di PT. Japa Indotama. Berikut adalah data hasil *pra survey* Komitmen pada karyawan di PT. Japa Indotama:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Komitmen Organisasi di PT. Japa Indotama

Pernyataan	S	CS	TS	Total
Saya merasa bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	54,8%	25,7%	19,5%	100%
Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	35%	15,4%	45,1%	100%
Saya berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.	62,1%	12,5%	24,4%	100%
Saya merasa mampu bertahan di perusahaan ketika perusahaan mengalami masalah	34%	25%	47%	100%
saya merasa berkeinginan meninggalkan perusahaan adalah hal sulit.	29 %	20,1%	50,9%	100%
Saya merasa dapat bertahan di perusahaan meskipun perusahaan lain menawarkan tawaran yang lebih baik.	10,9%	15%	64,1%	100%
Merasa bangga menjadi bagian organisasi	41%	24,8%	34,2%	100%
Saya merasa dapat menikmati setiap bekerja di perusahaan saat ini	34,2%	10,1%	55,7%	100%

Sumber: olah data penulis (2022)

Berdasarkan hasil *pra survey* pada tabel 1.4 mengenai komitmen organisasi pada PT. Japa Indotama sebagian karyawan menyatakan bahwa perusahaan bukan faktor utama berjasa atas kehidupannya, selain itu sebagian besar responden belum dapat bertahan ketika adanya masalah di perusahaan, sebagian besar responden merasa keingan keluar dari perusahaan bukan hal sulit serta karyawan bisa meninggalkan perusahaan ketika ada tawaran di perusahaan lain dan mayoritas responden merasa belum menikmati pekerjaan yang di jalani di perusahaan namun mayoritas responden mnegungkapkan bahwa komitmen adalah hal yang dilakukan untuk bekerja serta bahwa karyawan yang mampu setia adalah hal yang bijaksana dan merasa bangga menjadi bagian organisasi.

Riani (2017:4) semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Mencapai kinerja yang baik dengan loyalitas yang tinggi tanpa meninggalkan perusahaan perlu adanya perhatian terhadap karyawan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan terhadap karyawan.

Zainal (2016:3) Jika beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan resiko kerja seperti stress dan kelelahan berlebih, dan jika beban kerja terlalu rendah akan mengakibatkan kebosanan pada karyawan juga mengurangi efisiensi perusahaan. Mengingat akan hal pentingnya untuk meningkatkan loyalitas dengan memegang teguh komitmen organisasi maka beban kerja yang diberikan agar sesuai, berikut hasil *pra survey* beban kerja :

Tabel 1.5

Hasil Pra-Survey Beban Kerja Karyawan PT. Japa Indotama

Pernyataan	S	CS	TS	Total
Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya	26%	21,2%	52,8%	100%
Saya merasa bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu apa bila beban yang berlebihan	12,1%	41,2%	46,7%	100%
saya merasa ketika bekerja dapat berkonsntrasi dalam bekerja	14,1%	6%	72,9%	100%

Saya terbebani ketika perusahaan memberikan tugas lebih dari satu secara waktu bersamaan	20%	18%	62%	100%
Saya menggunakan waktu seefektif mungkin ketika diberikan tugas	45%	34%	21%	100%
Saya merasa perusahaan sudah memberikan waktu yang sesuai untuk istirahat	80,2%	18,6%	1,2%	100%
Saya merasa target yang harus saya capai dalam pekerjaan tinggi	60%	19,5%	10,1%	100%
Target yang harus saya capai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah jelas	55%	30,4%	14,6%	100%

Sumber: olah data penulis (2022)

Dilihat dari tabel 1.5 hasil pra survey beban kerja pada PT Japa Indotama mayoritas responden menyatakan bahwa tugas pada setiap harinya belum sesuai standar, sebagian besar responden merasa belum bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu selain itu mayoritas karyawan belum bisa dapat bekonstrasi ketika mengerjakan pekerjaan dan belum bisa mengerjakan pekerjaan tugas lebih dalam waktu bersamaan. Namun mayoritas responden menjawab bahwa waktu istirahat tidak digunakan untuk berkerja dan sudah sesuai dengan ketentuan serta target yang di berikan sudah jelas.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, penulis mengidentifikasi masalah pada beban kerja, komitmen organisasi dan loyalitas karyawan PT. Japa Indotama. Terdapat masalah pada Loyalitas karyawan pada PT. Japa Indotama yang ditunjukkan dengan meningkatnya turnover tahun 2020 terdapat tujuh belas orang karyawan yang keluar dari perusahaan dan hanya tujuh orang yang masuk pada perusahaan. Pada data hasil pra-survey menunjukan loyalitas karyawan pada PT. Japa Indotama bahwa sebagian besar responden merasa belum mampu bertanggung jawab ketika ada masalah, selain itu responden belum bisa memberikan semua kemampuan di perusahaan serta responden juga belum mau untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan, sebagian besar responden ketika

bekerja masih melakukan aktifitas lain di luar perusahaan dan mayoritas responden belum dapat bisa bekerja sama dengan rekan kerja. Berdasarkan data pra-survei Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyatakan perusahaan bukan faktor utama berjasa atas kehidupannya, selain itu sebagian besar karyawan belum dapat bertahan ketika adanya masalah di perusahaan, sebagian besar responden merasa keingan keluar dari perusahaan bukan hal sulit serta karyawan bisa meninggalkan perusahaan ketika ada tawaran di perusahaan lain dan mayoritas responden merasa belum menikmati pekerjaan yang di jalani di perusahaan. Berdasarkan data pra-survey Beban Kerja mayoritas responden menyatakan bahwa tugas pada setiap harinya belum sesuai standar, sebagian besar responden merasa belum bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu selain itu mayoritas karyawan belum bisa dapat bekonstrasi ketika mengerjakan pekerjaan dan belum bisa mengerjakan pekerjaan tugas lebih dalam waktu bersamaan.

Berdasarkan yang dipaparkan dari hasil penelitian, melihat adanya *research gap* yang menjadi salah satu masalah dalam penelitian. Penelitian ini didukung Junaidi Hasan (2021) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Putri Nur Alam dkk (2020) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Iqbal Pratama (2019) komitmen organisasi berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Setelah melihat dari peneliti sebelumnya adanya perbedaan maka peneliti melakukan penelitian ulang mengenai Beban kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Japa Indotama”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Karyawan pada PT. Japa Indotama?
2. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Loyatitas Karyawan pada PT. Japa Indotama?
3. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Japa Indotama?
4. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Japa Indotama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Gambaran Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Pada PT. Japa Indotama
2. Untuk Mengetahui Seberapa Besaran Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyatitas Karyawan Pada PT. Japa Indotama
3. Untuk Mengetahui Seberapa Besaran Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Japa Indotama
4. Untuk Mengetahui Seberapa Besaran Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Japa Indotama

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, hasil penelitian yang diperoleh diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis penulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan baru, dan wawasan lebih luas bagi penulis. Dengan melakukan penelitian ini penulis mendapatkan wawasan yang lebih luas untuk bisa mengembangkan diri dan melatih kemampuan, dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentunya dalam hal pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan. Selain

itu, penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak manapun.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktik ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan dan informasi yang bisa berguna bagi beberapa pihak antaranya :

a. Bagi Penulis

Kegiatan penelitian ini menjadi kegiatan yang bermanfaat bagi penulis dan menjadi pengamalan yang berharga. Dengan adanya kegiatan penelitian ini sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan penulis dapat memperoleh ilmu pengetahuan dalam hal pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan.

b. Bagi Universitas

Kegiatan penelitian ini bermanfaat bagi universitas karena hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bahan penelitian selanjutnya, khususnya dalam program studi Manajemen

c. Bagi Peneliti Lain

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan manfaat bagi penelitian lain dengan cara mendapatkan referensi dengan tema yang sama dan penulis lain mendapatkan gambaran tentang apa yang akan diteliti.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT.Japa indotama yang bertempat di de prima terra industrial park n0. F2/12 jl. Raya sapan – Gedebage, Bandung – 40287, West Java – Indonesia. Perusahaan tersebut bergerak di bidang *rotating equipment services*.

Tabel 1.6
Jadwal Kegiatan Lokasi dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu																															
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan surat penelitian	■	■																														
2	Pengajuan judul skripsi			■	■	■	■																										
3	Observasi dan Pengumpulan data							■	■	■	■																						
4	Penulisan proposal skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
5	Pengajuan proposal																			■	■												
6	Seminar usulan proposal																				■												
7	Revision proposal																					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
8	Pengolahan data																													■	■		
9	Sidang skripsi																															■	■
10	Revisian skripsi																															■	■

Sumber: olah data penulis (2022)