

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu bagian dari sebuah perusahaan yang mempunyai peran penting dalam laku perkembangan serta aktivitas perusahaan maupun organisasi, dan sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. (Voon et al dalam Pitoy, Pio, & Rumawas 2020). Karyawan yang baik harus dijaga loyalitasnya agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara maksimal, semakin loyal dengan lingkungan sekitar bekerja, semakin besar pula keinginan untuk mengembangkan komitmen terhadap perusahaan (Lumi, Pio, & Tatimu 2019)

Wicaksono (Heryati, 2016) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Menurut Hasibuan (Tamba, Pio, & Sambul 2018) Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Adekunle (Putra, & Sriathi 2019) menyatakan pentingnya loyalitas karyawan bagi perusahaan adalah mempermudah operasional perusahaan dengan meminimalisir ongkos perekrutan baru bila banyak karyawan yang mengundurkan diri akibat kurang loyal kepada perusahaan.

Menurut Siagian (Ratnasari & Made 2013) dijelaskan bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Septyaningtyas & Muhdiyanto (2022) Loyalitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan adalah perilaku karyawan yang mengarah kepada hal-hal positif atau loyalitas. Loyalitas dapat menimbulkan beberapa perilaku seperti kesediaan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan. Dengan adanya loyalitas karyawan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Menurut Poerwopoespito (Tamba, Pio, & Sambul 2018) bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja. Menurut Sesilia, Azis, & Syafrizaldi (2016) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan, rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya

Wawancara dengan informan pertama salah satu karyawan yang berinisial (A), yang telah bekerja dan bertahan diperusahaan tersebut lebih dari 2 tahun. Ia menuturkan bahwa ia tidak nyaman bekerja diperusahaan tersebut, selama 2 tahun terakhir ini ia mulai mencari-cari lowongan pekerjaan dan berniat untuk resign, ia juga sering ijin bahkan alfa dalam seminggu, selain itu ia juga sering datang terlambat, banyak tugas

yang tidak selesai dan menumpuk. Ia merasa tidak mendapat keadilan dari perusahaan yang membuatnya enggan untuk bersikap loyal terhadap perusahaan seperti tidak pernah diikutsertakan briefing ataupun meeting, pendapatnya tidak pernah didengarkan.

Wawancara dengan informan kedua berinisial (B) merupakan karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun, ia mengaku kurang nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Ia sering kali melemparkan tanggung jawabnya kepada orang lain dengan cara tidak masuk kerja atau ijin dengan berbagai alasan, dengan harapan tugas-tugasnya akan selesai tanpa harus ia kerjakan. Penyebabnya karena merasa tidak yakin dengan kemampuannya, apa yang ia kerjakan sering salah dan sering mendapat teguran, hal itu lah yang membuatnya putus asa dan takut salah saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya

Wawancara ketiga dengan informan yang berinisial (C) merupakan karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun. Ia merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurutny Ia tidak diberi kewenangan yang jelas atas tugas dan tanggung jawabnya, bahkan ia ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuannya. Ia merasa bahwa tidak adanya kepercayaan dari perusahaan yang diberikan kepadanya, sering mendapat teguran dan dianggap tidak memiliki kemampuan yang bagus, hal itu yang membuatnya merasa tidak memiliki kewajiban secara penuh dalam menyelesaikan tugas-tugasnya

Pemberdayaan karyawan merupakan akses yang dimiliki karyawan di dalam tempat kerja yang memfasilitasi realisasi tujuan mereka. (Arshad. dalam Septyaningtyas, & Muhdiyanto 2022). Bentuk pemberdayaan karyawan dalam hal ini adalah perusahaan akan mendorong karyawan agar mandiri, memiliki kemampuan untuk memikirkan,

memutuskan, serta melakukan sesuatu yang tepat dalam memecahkan suatu permasalahan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. (Widyati, 2018)

Khan (Rafael, Posumah, & Planginten 2018) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam suatu organisasi seperti mendelegasikan dan melibatkan pekerja dalam kegiatan perusahaan, membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan, menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi, memberikan tanggung jawab pada karyawan dengan wewenang yang diberikan, dan komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dengan manajemen. Menurut Onsardi

Hutagaol (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan bagi para pegawai akan menimbulkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, hal ini dapat diindikasikan oleh meningkatnya rasa tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya, Menurut Judge (Siallagan, 2014) mengatakan bahwa pemberdayaan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi, individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari

organisasi. Menurut Onsardi, O. (2019) berpendapat bahwa pemberdayaan sangatlah penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan pemberdayaan karyawan intinya memberikan tanggung jawab, kewenangan dan kepercayaan kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan meningkatkan kinerja. Memberikan kepercayaan kepada karyawan adalah aspek loyalitas yang dituntut oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang dibuat oleh Ritonga, Effendi, & Armanto (2015) yang berjudul “Hubungan Antara Sistem Pemberdayaan dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Dosen Di Akademi Keperawatan Swasta Kota Medan“. Hasilnya pemberdayaan berpengaruh positif terhadap loyalitas, artinya, semakin baik upaya pemberdayaan maka semakin tinggi loyalitas.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas adalah efikasi diri. Menurut Sumardianti (2021) Loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan timbul di dalam diri setiap karyawan sesuai dengan cara karyawan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik akan mengerti pentingnya tanggung jawab yang akan diselesaikan. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Soegandhi dkk (Sumardianti 2021) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, pekerjaan, desain perusahaan, Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

Menurut Tanjung, dkk (2020) Efikasi diri merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik yang terdiri dari pertimbangan efikasi diri dan keyakinan diri. efikasi seseorang sangat menentukan

seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa individu bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Menurut Octary (Prestiana, & Purbandini 2012) seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi percaya bahwa mereka dapat menanggulangi kejadian dan situasi secara efektif. Tingginya *self efficacy* menurunkan rasa takut akan kegagalan, meningkatkan aspirasi, meningkatkan cara penyelesaian masalah, dan kemampuan berpikir analitis, ia juga menyatakan bahwa dampak dari kurangnya *self efficacy* yaitu cenderung merasa *helpless*, tidak mampu melakukan pengaturan pada keadaan yang terjadi pada hidupnya. Menurut Jex, Blies dan Primeau (Prestiana, & Purbandini (2012) pekerjaanpun dapat benar-benar menjadi ancaman dan sumber stres bagi individu yang tidak memiliki keyakinan dan *self efficacy* yang tinggi bahwa dirinya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya. Tentunya hal ini akan berdampak pada perusahaan dan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilani (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap *Self Efficacy* Serta Dampaknya Pada Loyalitas Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi” Berdasarkan hasil analisis bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas tenaga kependidikan di perguruan tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Hubungan antara Pemberdayaan Karyawan dengan Efikasi Diri Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. “X”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris “Hubungan antara Pemberdayaan Karyawan dengan Efikasi Diri Terhadap Loyalitas Karyawan”.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, menambah wawasan dan keilmuan khususnya ilmu psikologi Organisasi mengenai hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan efikasi diri terhadap loyalitas karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberikan masukan dalam meningkatkan loyalitas dikaitkan dengan pemberdayaan karyawan dan efikasi diri

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan informasi dan masukan dalam perumusan kebijakan, sehingga memberikan solusi terhadap loyalitas karyawan melalui pemberdayaan karyawan dan efikasi diri

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama.