

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari perusahaan, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan akan terus mencapai perkembangan yang baik pula. Banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, faktor-faktor tersebut berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya, namun dapat diramalkan dengan faktor-faktor umum yang telah dikemukakan melalui berbagai teori yang dijelaskan oleh ahli-ahli manajemen sumber daya manusia berdasarkan pengalaman maupun penelitian-penelitian (Ahmad Firdaus, 2017 : 1).

Rumah susun Sederhana Sewa Rawa Bebek merupakan salah satu program pemerintah yang bertujuan untuk mengendalikan lajunya pembangunan rumah-rumah biasa yang banyak memakan lahan. Rumah Sederhana Sewa Rawa Bebek diresmikan oleh pemerintah pada tahun 2015 akhir dan mulai beroperasi pada tahun 2016.

Sesuai dengan UU No. 16 tahun 1985 Tentang Rumah Susun, Tujuan Pembangunan Rumah Susun adalah:

- 1 Memenuhi kebutuhan perumahan yang layak bagi rakyat, terutama bagi golongan masyarakat yang berpenghasilan menengah kebawah, yang menjamin kepastian hukum dalam pemanfaatannya.

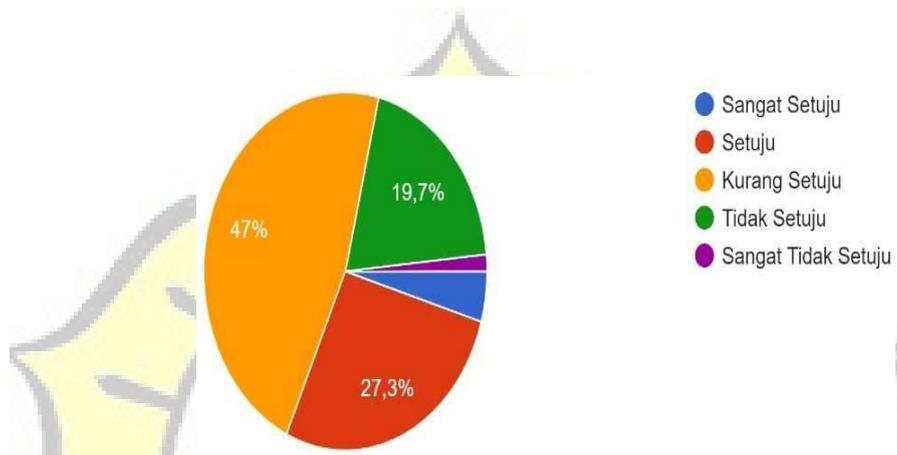
- 2 Meningkatkan daya guna dan hasil guna tanah didaerah perkotaan dengan memperhatikan kelestarian sumber daya alam dan menciptakan lingkungan permukiman yang lengkap, serasi dan seimbang.

Pemerintah juga menetapkan beberapa sasaran rumah susun yang terdiri dari:

- 1 Masyarakat yang terkena langsung proyek perumahan dan pembangunan
- 2 Masyarakat sekitar yang berada dalam lingkup kumuh yang segera akan dibebaskan
- 3 Target jual ditujukan pada masyarakat berpenghasilan menengah kebawah, dengan penghasilan antara Rp. 600.000 sampai Rp. 1.500.000.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perusahaan. Karena loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan menurut Poerwopoespito (2014). Namun rendahnya loyalitas karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan profuktivitas

instansi. Dalam hal ini peneliti telah melakukan pra-survey dalam bentuk kuesioner untuk mengetahui loyalitas karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek. Berikut adalah hasil responden mengenai loyalitas karyawan :



Gambar 1.1 Diagram Responden Loyalitas Karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek

Sumber :Data diolah oleh penulis tahun 2021

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa 47% menyatakan kurangnya loyalitas karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek, 27,3% menyatakan bahwa karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek telah loyal terhadap perusahaannya, 19,7% menyatakan bahwa tidak adanya loyalitas kerja karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek.

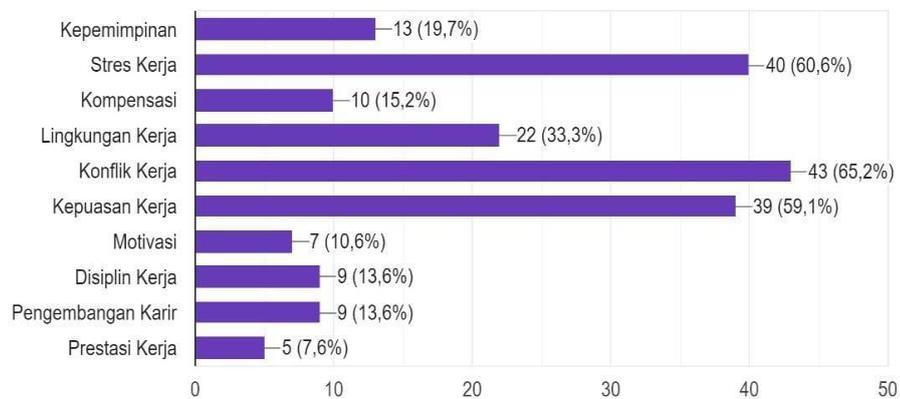
Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, menurut Rivai (2015:620) kepuasan kerja adalah evaluasi

yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Tidak hanya kepuasan kerja saja yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, konflik kerja juga mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Konflik kerja yang tidak tepat dan bijaksana dapat berimbas pada suasana kerja yang tidak nyaman. Hal tersebut tidak berhenti pada situasi itu saja melainkan dapat menyebar dan menimbulkan masalah lain, Menurut Hocker & Wilmot dalam Wirawan (2016) konflik kerja adalah Pertentangan dalam kehidupan antara dua pihak yang saling bergantung, maka kedua pihak tersebut akan merasakan tujuan yang tidak sesuai atau tidak sejalan, keterbatasan sumber daya, dan gangguan dari orang lain dalam mencapai tujuan yang mengarah pada konflik interpersonal.

Faktor lain yang juga mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting menurut Sutrisno (2014). Namun stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, karena stres kerja juga dapat menjadi semangat.

Untuk menguatkan bahwa stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, disini peneliti melakukan pra-survey kepada karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek yang dapat dilihat melalui gambar 1.2 berikut :



Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Sumber : Data Diolah oleh penulis tahun 2021

Berdasarkan grafik diatas dapat kita lihat bahwa stres kerja sangat mempengaruhi loyalitas sebesar 60,6%, konflik kerja juga mempengaruhi loyalitas sebesar 65,2% dan kepuasan kerja yang juga mempengaruhi loyalitas sebesar 59,1%. Menurut penelitian terdahulu menunjukan bahwa stres kerja, konflik kerjadan kepuasan kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaannya.

Data *TurnOver* yang diperoleh dari pengelola Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek pada tanggal 22 April 2021, terkait dengan situasi dan keadaan turunnya loyalitas kerja karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek, berikut data turnover karyawan yang dimulai dari tahun 2016 sampai dengan 2020.

Tabel 1.1
Data TurnOver

NO	SKPD	Data	Jumlah Karyawan	TurnOver	Persentase
1	UPRS Rawa Bebek	Per Tgl. 31 Desember 2016	48	0	0,00%
2	UPRS Rawa Bebek	Per Tgl. 31 Desember 2017	117	5	4,27%
3	UPRS Rawa Bebek	Per Tgl. 31 Desember 2018	137	16	11,68%
4	UPRS Rawa Bebek	Per Tgl. 31 Desember 2019	154	4	2,60%
5	UPRS Rawa Bebek	Per Tgl. 31 Desember 2020	148	5	3,38%

Sumber : Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa turnover pada tahun 2016 adalah 0% yang artinya tidak ada turnover di Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek pada tahun 2016, hal ini menunjukkan loyalitas karyawan pada tahun tersebut baik, dilanjutkan pada tahun 2017 sebesar 4,27% total terdapat 5 orang yang mengundurkan diri, yang berarti loyalitas karyawan pada tahun tersebut tidak cukup baik atau menurun, dilanjutkan pada tahun 2018 yang mencapai 11,68% dari persentase tersebut berarti ada 16 orang yang telah mengundurkan diri, hal ini menunjukkan loyalitas karyawan pada tahun 2018 buruk, dilanjut pada tahun 2019 sebesar 2,60% yang berarti pada tahun tersebut terdapat 4 orang yang mengundurkan diri, hal ini menunjukkan adanya peningkatan loyalitas karyawan pada tahun tersebut, dan terakhir pada

tahun 2020 yang terdapat turnover sebesar 3,38% yang artinya loyalitas karyawan pada tahun tersebut mulai menurun.

Berdasarkan uraian data diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang loyalitas karyawan yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN” (STUDI KASUS PADA KARYAWAN RUMAH SUSUN SEDERHANA SEWA RAWA BEBEK CAKUNG JAKARTA TIMUR)**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kurangnya loyalitas kerja karyawan di Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek.
2. Terjadi konflik kerja karyawan di Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek.
3. Terjadi stres kerja karyawan di Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek.
4. Kepuasan kerja karyawan di Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek yang rendah memberikan dampak negatif terhadap loyalitas kerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek, pulogebang, Cakung, Jakarta Timur.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek ?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek ?

1.3 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengukur pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Rumah Susun Sederhana Sewa

Rawa Bebek.

2. Untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek.
3. Untuk mengukur pengaruh konflik kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek.
4. Untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Secara teoritis

1. Bagi penulis atau peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Secara Praktis

Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan

perusahaan yang diteliti.

