

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Peran sumber daya manusia menunjukkan posisi strategis didalam sebuah perusahaan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Hal inilah yang menyebabkan kondisi sumberdaya manusia adalah hal pokok yang harus dipertimbangkan dan dikembangkan dalam merealisasikan tujuan perusahaan (Silalahi dkk., 2022).

Pada dasarnya perusahaan, bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka juga mempunyai rasa loyalitas kerja yang tinggi kepada perusahaan tempat dia bekerja. Lantaran karyawan yang mempunyai rasa loyalitas kerja yang tinggi dapat bekerja dengan optimal dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan apa yang dikerjakannya untuk perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi itu tidak mudah untuk didapatkan, karena tidak semua karyawan mau memberikan sikap loyalitasnya pada perusahaan (Silalahi dkk., 2022).

Terwujudnya hasil yang optimal dapat terealisasikan jika karyawan memiliki loyalitas kerja yang besar dalam dirinya (Preko & Adjetey, 2013). Burrows (2013) menyatakan hadirnya loyalitas kerja membuat pegawai berusaha memberikan performa kerja terbaik, bertanggungjawab secara penuh atas tugasnya. Selain itu, loyalitas juga dapat membuat seseorang memberikan kejujuran, mampu bekerjasama dengan baik, berperan aktif disetiap kegiatan, bahkan bersedia memberikan seluruh keterampilan terbaik yang dimiliki untuk mensukseskan tempatnya bekerja. Selanjutnya Hasibuan (dalam Hanin dkk., 2020) berpendapat bahwa loyalitas kerja karyawan adalah kesetiaan yang digambarkan dengan sikap bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam organisasi maupun luar organisasi dari segala hal yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas kerja (*job loyalty*) menurut Firmansyah (2016) adalah suatu sikap atau perilaku memberikan kemampuan dan keterampilan individu, sikap disiplin dan jujur dalam melakukan suatu pekerjaan, memberikan keterampilan situasi yang menyenangkan, kondusif dan mendukung dalam lingkungan kerja, dan adanya keinginan untuk mengabdikan pada pekerjaan dalam jangka waktu yang lama. Sukmana (2016) juga berpendapat bahwa loyalitas merupakan penunjukkan sikap pada karyawan terhadap perusahaan agar tetap bertahan dan terus bekerja pada perusahaan dengan tanggung jawab yang disadari disaat menjalankan tugas. Hasibuan (2014) menjelaskan loyalitas kerja adalah kesetiaan bekerja yang ditunjukkan karyawan dengan sikap kesediaan membela dan menjaga lembaga perusahaan, baik didalam maupun diluar perusahaan dari pihak yang tidak

bertanggung jawab. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah sikap karyawan yang ditunjukkan dengan mengabdikan diri dalam jangka waktu yang lama untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Sukma & Puspitadewi, 2022).

Saydam (dalam Sutrisno, 2022) berpendapat bahwa terdapat empat aspek loyalitas kerja, antara lain ketaatan adalah kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, patuh terhadap perintah yang diberikan oleh atasan, dan sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan. Aspek bertanggung jawab adalah kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik serta tepat waktu dan berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Aspek pengabdian adalah sumbangan pemikiran dan tenaga yang diberikan karyawan kepada perusahaan dengan menunjukkan performa terbaik, setia pada organisasi, bersedia memberikan ide-ide, dan berusaha untuk dapat bekerja sebaik mungkin apapun keadaannya. Aspek kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan yang ditandai dengan selalu melakukan tugas penuh kesediaan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.

Loyalitas kerja tidak selalu meningkat, ada kalanya mengalami penurunan. Penyebab turunnya loyalitas kerja antara lain karna adanya kemalasan atau sikap karyawan yang cenderung menunda-nunda pekerjaan serta adanya karyawan yang merasa adanya deprivasi relatif/kesenjangan yang terjadi antara dirinya dengan

karyawan yang lain sehingga loyalitas kerja menurun dan karyawan merasa malas untuk datang ketempat kerja.

Walker (2002) menjelaskan bahwa deprivasi relatif adalah suatu pengalaman dari seseorang yang merasakan kekurangan sesuatu padahal dia meyakini bahwa sesuatu tersebut berhak untuk didapatkan. Deprivasi relatif menurut Gurr (dalam Kholil, 2019) adalah persepsi individu atas jarak negatif antara nilai ekspektasi (*value expectation*) dan nilai kapabilitas (*value capabilities*). Menurut Gurr (dalam Kholil, 2019) *value expectation* adalah harapan akan suatu kualitas kehidupan yang dirasakan oleh manusia sebagai haknya untuk menikmati, bahwa orang merasa berhak atas suatu kualitas kehidupan tertentu. *Value capabilities* adalah kondisi-kondisi dimana orang merasa mampu untuk manggapai harapannya itu. Dalam hal ini terdapat perasaan bahwa sarana-sarana sosial yang ada akan mampu mewujudkan apa yang menjadi dambaan dan harapan dari orang-orang itu (Noviasari & Untari, 2013). Brown (dalam Ardiansyah, 2013) menambahkan bahwa deprivasi relatif adalah keadaan psikologis saat seseorang merasa tidak puas atau merasakan adanya kesenjangan ketika dirinya atau kelompoknya dibandingkan dengan kelompok lain. Crosby (1982) berpendapat bahwa deprivasi relatif dialami oleh seseorang karena orang tersebut merasakan adanya kesenjangan antara apa yang dimilikinya dengan apa yang diinginkannya (*wanting*), serta apa yang dimilikinya dengan apa yang pantas didapatkannya (*deserving*).

Deprivasi relatif bisa terjadi melalui perbandingan dengan pihak lain yang dianggap lebih baik, tetapi perbandingan itu sendiri tidak secara langsung

menyebabkan deprivasi relatif. Perbandingan-Perbandingan dengan pihak lain yang lebih baik bisa menghasilkan deprivasi relatif karena perbandingan tersebut mempengaruhi keinginan dan pendapat seseorang tentang apa yang pantas didapatkannya serta menguatkan deprivasi relatif yang terjadi (Crosby dalam Noviasari & Untari, 2013). Menurut Walker & Smith (dalam Sukmana, 2016), deprivasi relatif adalah suatu pengalaman dari seseorang yang merasakan kekurangan sesuatu padahal dia meyakini bahwa sesuatu tersebut berhak untuk didapatkannya (dimilikinya). Schaefer (dalam Sukmana, 2016), deprivasi relatif sebagai suatu pengalaman sadar tentang perbedaan negatif antara harapan dengan kenyataan yang ada.

Walker (2002) melakukan penelitian meta analisis terhadap penelitian tentang deprivasi relatif yang kemudian menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat tiga aspek dari deprivasi relatif, diantaranya adalah *cognitive comparisons* merupakan keadaan individu yang menentukan perbandingan antara situasi yang dialami dengan kondisi dirinya, orang lain, bahkan kelompok. *Aspek cognitive Appraisals* merupakan perbandingan yang menghasilkan pemikiran bahwa kondisi individu atau kondisi kelompoknya dianggap lebih dirugikan dari pada pihak pembanding yang ditetapkan. *Aspek justice-related affect* merupakan perasaan individu bahwa kerugian yang di alami merupakan hal yang tidak adil (*regards disparities as unfair*), sehingga (dapat menunjukkan perasaan marah dan kebencian (*anger resentment*) terhadap situasi tersebut.

Berdasarkan analisis data pada penelitian yang dilakukan oleh Linsia (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara deprivasi relatif

dengan loyalitas kerja karyawan perusahaan PT. Bara Dinamika Muda Sukses (BDMS) dapat diterima. Artinya Semakin tinggi loyalitas kerja maka semakin rendah deprivasi relative sebaliknya semakin rendah loyalitas kerja maka semakin tinggi deprivasi relatif karyawan perusahaan PT. Bara Dinamika Muda Sukses (BDMS).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Kamis 26 Oktober 2023 di PT. Statika Mitrasarana Padang serta hasil observasi yang dilakukan pada hari Rabu 29 November 2023 kepada beberapa karyawan pada bagian aspek ketaatan diperoleh keterangan, bahwa berdasarkan aspek ketaatan atau kepatuhan ditemukan bahwa ada beberapa karyawan yang datang terlambat ke kantor, meninggalkan kantor lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan dan beberapa karyawan yang datang kerja tidak sesuai jam kerja serta sering terlambat, namun karena tidak ada yang peduli maka subjek sudah terbiasa, subjek juga mengatakan jika ada saat dirinya pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan melihat kondisi langsung pada lapangan saat melakukan observasi.

Berdasarkan aspek bertanggungjawab, subjek kadang ada tugas yang tidak selesai dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan ketika atasan meminta laporan maka subjek memberikan alasan mengapa tugas yang diberikan belum selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan aspek pengabdian, subjek mengatakan bahwa ketika ada masalah pribadi baik antar rekan kerja maupun masalah di luar kantor subjek sulit dalam mengendalikan

profesionalitas serta memberikan performa terbaiknya dan pasif dalam memberikan ide-ide untuk mengembangkan perusahaan.

Berdasarkan aspek kejujuran, subjek mengatakan bahwa kadang subjek lebih mementingkan urusan pribadi dengan mengambil jatah cuti untuk keperluan pribadi dengan berbagai macam alasan yang diberikan. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki permasalahan loyalitas kerja. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan merasa adanya perbedaan antara satu divisi dengan divisi yang lain dalam bentuk fasilitas yang didapatkan antara divisinya dengan divisi yang lain serta merasa tugas yang diberikan lebih banyak dibanding dengan yang lain.

Penelitian mengenai Hubungan antara Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Palu pernah diteliti oleh Mardaleta (2022) dengan judul Hubungan antara Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Palu, berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat hubungan yang negatif antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja. Penelitian Linsia (2019) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja. Penelitian Alhafidz (2022) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada subjek dan tempat penelitian.

Martono (2011) menjelaskan bahwa suatu permasalahan dapat diteliti menggunakan beragam subjek, karena setiap subjek memiliki karakteristik tersendiri yang membuat hasil penelitian antara satu peneliti dengan peneliti

lainnya dapat dibedakan. Lebih lanjut, dengan tempat yang berbeda belum tentu sama hasil dari satu penelitian dengan penelitian yang lain karena setiap tempat memiliki kultur tersendiri yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan loyalitas kerja dengan deprivasi relatif pada karyawan di PT. Statika Mitrasarana.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada Hubungan antara Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Kerja karyawan di PT. Statika Mitrasarana?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris apakah terdapat Hubungan antara Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Kerja karyawan di PT. Statika Mitrasarana.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang ada pada Institusi pendidikan, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Kerja. Serta dapat dilaksanakan sebagai pedoman dalam penelitian lebih lanjut

yang berkaitan dengan masalah Hubungan antara Deprivasi Relatif dengan Loyalitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Kerja karyawan di PT. Statika Mitrasarana.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan PT. Statika Mitrasarana mengenai hubungan Deprivasi Relatif dengan Loyalitas kerja karyawan, agar dapat memberikan wawasan praktis bagi perusahaan dalam memahami dinamika karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan acuan dan menambah pengetahuan serta menambah referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Kerja karyawan di PT. Statika Mitrasarana.