

BAB 1

PENDAHULUAN

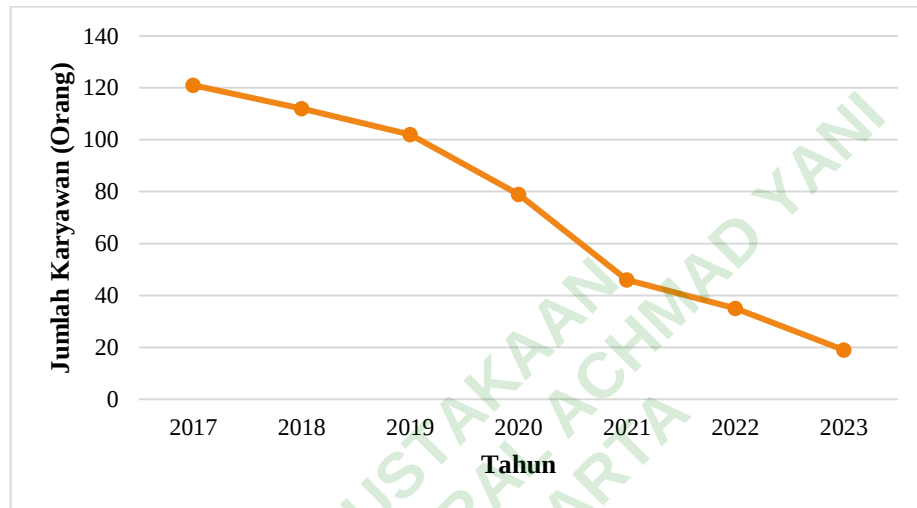
1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dari kelangsungan hidup dan kesuksesan perusahaan dalam menghadapi keadaan bisnis yang semakin rumit dan cepat berubah (Hadi & Hanurawan, 2018). Upaya untuk menjaga loyalitas karyawan merupakan aspek mendasar dari manajemen sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas dan kinerja puncak. Sebuah perusahaan grafis bernama CV Ash-Shaff Offset saat ini mengalami kesulitan yang signifikan sebagai akibat dari tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. *Turnover* merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari posisi yang ada atau pindah ke pekerjaan lain yang dipilih sendiri (Halimah *et al.*, 2016). Pengunduran diri karyawan tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga menimbulkan biaya yang signifikan terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru (Aditama, 2016).

Pengunduran diri karyawan dapat mengancam stabilitas dan keberlanjutan organisasi perusahaan secara keseluruhan (Alzen, 2022). Karyawan yang mengundurkan diri tidak hanya menimbulkan kekosongan dalam tenaga kerja, tetapi juga harus menambah biaya yang signifikan terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Biaya tambahan ini meliputi waktu, sumber daya, dan dana yang tidak terduga (Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Peralihan antara karyawan yang mengundurkan diri dan karyawan baru dapat mengganggu produktivitas tim dan memperlambat kemajuan proyek. Hal tersebut menciptakan kebutuhan yang mendesak untuk memahami dan mengatasi masalah internal yang mendasar (Hasibuan, 2018).

Masalah yang muncul di CV Ash-Shaff Offset menyoroti karakteristik utama yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu tingkat ketidakpuasan kerja, tingkat stres di tempat kerja, dan beban kerja yang kadang-kadang berlebihan. Karyawan yang terlalu banyak bekerja dapat mengalami kelelahan fisik dan psikologis, yang dapat berbahaya bagi kinerja dan kesejahteraan secara keseluruhan (Nasution, 2022).

Sementara itu, tekanan pekerjaan yang berlebihan dan perbedaan antara jumlah pekerjaan yang dibutuhkan dan gaji yang diterima dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi di lingkungan kerja (Sulistyo, 2021). Sebagai variabel tambahan, ketidakpuasan upah tenaga kerja dapat berdampak signifikan pada kebahagiaan karyawan dan pada akhirnya akan berpengaruh ke loyalitas (Jeong & Ok, 2018).



Gambar 1. 1 Jumlah Karyawan CV Ash Shaff Offset

Sumber: CV Ash-Shaff Offset (2024)

CV Ash-Shaff Offset merupakan perusahaan yang bergerak di industri grafika yang memiliki sejumlah anak perusahaan, seperti Citra Media *Publishing*, Ash-Shaff *Printing* dan Ash-Shaff *Publishing*. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti dengan karyawan CV Ash-Shaff Offset diketahui bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan dari tahun 2017 hingga 2023 seperti yang ditunjukkan pada gambar 1.1. Terdapat sejumlah karyawan baru yang telah mencoba untuk bekerja di CV Ash-Shaff Offset, namun kurang dari 1 tahun karyawan tersebut sudah mengundurkan diri. Bahkan karyawan yang masih bekerja di CV Ash-Shaff Offset mengatakan bahwa alasan masih bekerja karena terpaksa. Dari observasi awal yang dilakukan peneliti, terlihat bahwa beban kerja yang diberikan ke tiap karyawan berlebih. Selain itu *timeline* yang harus dipenuhi cukup singkat. Hal tersebut mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan mengalami stres kerja. Selain itu karyawan juga mengeluhkan mengenai pemberian upah kerja yang tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

Loyalitas karyawan mencerminkan tingkat keterikatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan perusahaan (Alzen, 2022). Meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilihat sebagai strategi jangka panjang untuk mengurangi *turnover intention*, karena karyawan yang loyal akan lebih cenderung bertahan dalam jangka waktu yang lebih lama (Emisa & Susanto, 2023).

Loyalitas karyawan dipilih sebagai variabel dependen dengan harapan untuk memberikan pendekatan yang lebih proaktif dalam penelitian ini. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk merancang kebijakan yang tidak hanya mengurangi niat karyawan untuk keluar, tetapi juga meningkatkan keterikatan dan komitmen terhadap perusahaan (Solihin, 2021). Dengan demikian, strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat memberikan dampak positif jangka panjang terhadap penurunan *turnover intention* dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mardalena *et al.*, 2023).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang melatarbelakangi loyalitas karyawan CV Ash-Shaff Offset berdasarkan variabel beban kerja, stres kerja, dan upah kerja menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda. Metode ini dipilih karena kemampuannya untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersamaan. Faktor-faktor tersebut nantinya digunakan sebagai dasar untuk menyusun strategi dalam mempertahankan loyalitas karyawan CV Ash-Shaff Offset dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) merupakan metode pengambilan keputusan yang kompleks dengan memecah masalah menjadi hierarki dari berbagai kriterianya. yang memungkinkan evaluasi dan prioritas alternatif strategi berdasarkan kriteria yang relevan secara sistematis dan terstruktur. Dengan metode AHP peneliti dapat menentukan strategi terbaik berdasarkan bobot dan prioritas kriteria yang telah ditetapkan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang didasarkan pada latar belakang antara lain:

1. Variabel apa yang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV Ash-Shaff Offset menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda?
2. Strategi apa yang dapat dilakukan untuk membentuk loyalitas karyawan CV Ash-Shaff Offset menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Mengetahui variabel yang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV Ash-Shaff Offset melalui metode Analisis Regresi Linear Berganda.
2. Memberikan usulan strategi melalui faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan saran atau informasi kepada CV Ash-Shaff Offset terkait pengaruh antara beban, stres, dan upah kerja terhadap loyalitas karyawan.

1.5 Batasan dan Asumsi

1.5.1 Batasan

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian dibatasi pada beban kerja, stres kerja, dan upah kerja sebagai variabel yang diteliti terhadap loyalitas karyawan.
2. Responden merupakan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

1.5.2 Asumsi

Asumsi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dapat dianggap sebagai karyawan yang loyal.