

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi ini persaingan antar perusahaan serta adanya persaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan semakin tajam, sehingga Sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan aktif. Karena sumber daya manusia adalah suatu peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, serta suatu perusahaan dituntut harus memiliki nilai lebih dari perusahaan lainnya. Mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah, seringkali keinginan perusahaan berbenturan dengan kekurangan sumber daya manusia, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan roda organisasi tidak berputar. Dalam kehidupan organisasi keseimbangan antara hak dan kewajiban harus terpelihara dengan baik sebab apabila kurang baik kedua belah pihak yaitu organisasi dan anggotanya yang dirugikan.

Dari tahun ke tahun angka calon tenaga kerja semakin tinggi, meskipun sudah tercipta dan tersedia lapangan pekerjaan yang luas tetapi masih banyak yang belum menampung dan menerima. Disamping itu perusahaan semakin memperketat penyaringan karena perusahaan menginginkan Sumber daya manusia yang berkualitas yang dianggap mampu melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2019: 28) Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan.

Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif lebih mudah. Sebaliknya, apabila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat sulit bagi perusahaan mencapai tujuan. Dengan seleksi yang tepat, maka perusahaan lebih mudah mengarahkan, membina, mengembangkan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses seleksi merupakan usaha yang dilakukan guna menjamin calon tenaga kerja

yang berkualitas dan dianggap yang paling tepat. Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hartono (2019) bahwa proses seleksi berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, serta perusahaan diharapkan terus mengembangkan metode seleksi sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas.

Proses seleksi dimulai ketika kumpulan pelamar memenuhi syarat yang didapatkan, dan selanjutnya melibatkan serangkaian tahap sampai dengan pelamar dinyatakan diterima sebagai karyawan. Menurut Sinambela (2016: 140) mengemukakan Seleksi dalam Manajemen Sumber daya manusia adalah pemilihan terhadap orang-orang suatu proses untuk menilai suatu kemungkinan keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan proses seleksi yang baik maka suatu perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dalam memenuhi tugas kewajibannya.

Bagi suatu perusahaan mengelola pemeliharaan karyawan merupakan hal yang bersifat wajib, jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan sikap, loyalitas dan komitmen karyawan menurun. Salah satunya bentuk pemeliharaan organisasi yaitu keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu keharusan, mengelola tempat kerja yang sehat dan aman merupakan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016: 365) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Suatu perusahaan mengelola pemeliharaan keselamatan kesehatan kerja atau K3 bagi karyawannya dengan baik, maka

karyawan tersebut merasa dilindungi dan memiliki sikap komitmen dan loyalitas tinggi dalam berkerja.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen yang tinggi, serta bagi karyawan komitmen kerja terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik serta menunjukkan loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai suatu perusahaan.

Dalam organisasi komitmen tinggi karyawan sangat besar dampaknya terhadap keberlangsungan kemajuan dan kesuksesan organisasi. Menurut Kaswan (2015: 76) komitmen terhadap organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi atau karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Dengan karyawan memiliki sikap komitmen kerja yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki sikap loyalitas yang tinggi terhadap suatu organisasi

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin, lingkungan kerja dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Menurut Kaswan (2015: 130) loyalitas pegawai merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja istimewa organisasi. Perusahaan atau organisasi berusaha menciptakan loyalitas diantara pegawai, salah satunya meningkatkan loyalitas ditempat kerja adalah melibatkan karyawan internal dan membuat mereka menjadi bagian dari solusi.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Selvi (2013) mengenai pengaruh komitmen karyawan terhadap loyalitas terdapat pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Widhiastuti (2012: 13) Penyebab terjadinya ketidak loyalnya para sumber daya manusia, salah satu sebabnya adalah adanya ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan tersebut berasal dari berbagai hal, antara lain ketidakcocokan dengan pimpinan, kenyamanan kerja, lingkungan kerja, masalah upah, fasilitas minim, maupun yang bersifat psikologis seperti penghargaan terhadap karyawan, kebutuhan untuk ikut serta berpartisipasi dalam pengembangan usaha, dll. Seorang karyawan yang memiliki integritas dalam bekerja nyaman dan mencintai pekerjaan bagi perusahaan membantu perusahaan memperoleh hasil yang maksimal.

PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk “WOM Finance” sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan untuk sepeda motor dan mobil. Didirikan pada tahun 1982 sebelumnya dengan nama PT. Jakarta Tokyo Leasing, namun pada tahun 2000 dengan sejalan transformasi bisnis yang dilakukan mengubah nama menjadi PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk “WOM Finance”. PT. WOM Finance sudah tersebar di beberapa cabang seluruh Indonesia salah satu nya berada di Kota Tasikmalaya Jawa barat yang memiliki jumlah karyawan 45 orang terbagi kedalam 6 divisi.

Hasil pra-survei dengan melakukan wawancara terhadap pihak HRD PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya diperoleh informasi bahwa komitmen karyawan terbilang rendah, di karenakan pada bulan Juni 2020 sampai dengan bulan Maret 2021 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 11 orang. Semua permasalahan yang timbul akibat rendahnya komitmen dan loyalitas disebabkan karena karyawan tersebut tidak sanggup memenuhi target perusahaan dan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Untuk membuat karyawan tetap loyal terhadap perusahaan, pihak perusahaan berusaha untuk memberikan pemeliharaan prinsip keselamatan

kesehatan kerja atau K3 seperti ketersediaan obat-obatan, lingkungan, air dan udara yang bersih serta ruangan kerja yang tidak padat. Sedangkan pada proses seleksi di PT. WOM Finance Tasikmalaya memiliki hambatan seperti calon tenaga kerja yang kurang informatif dalam penyampaian wawancara sehingga saat dinyatakan lolos dan bekerja timbul permasalahan yang mengakibatkan keluar masuk nya karyawan cepat. Dalam proses seleksi karyawan yang di lakukan oleh PT. WOM Finance Tbk cabang Tasikmalaya yaitu tahap pertama adalah *Interview* dengan HRD, ketika lolos di lanjutkan dengan proses *Interview* dengan *User* dan terakhir *Interview Kepala Cabang*, setelah proses *Interview* selesai di laksanakan test psikotest. Proses seleksi di PT. WOM Finance Tbk cabang Tasikmalaya terdapat kekurangan yaitu alur dari seleksi tersebut yang dimana, sebelum *interview* seharusnya di laksanakan psikotest awal, sebagai penilaian awal seorang calon karyawan, tetapi dilaksanakan test psikotest dahulu. Ketika calon karyawan dinyatakan lolos ke dalam kriteria, maka di lanjutkan untuk tahap *interview*.

Di masa *pandemic* Covid-19 saat ini, PT. WOM Finance Cabang Tasikmalaya masih minim dalam penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) seperti, sarung tangan, masker, dan *hand sanitizer*.

Hal tersebut membuktikan bahwasannya PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya belum optimal dalam melakukan proses seleksi karyawan yang mengakibatkan minimnya komitmen dan loyalitas seorang karyawan dalam bekerja. Serta minimnya fasilitas Keselamatan Kesehatan kerja yang dilakukan perusahaan yang menjadikan salah satu faktor karyawan cepat untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Seleksi dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Loyalitas melalui Komitmen**

## **Karyawan” (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer PT. WOM Finance Tbk cabang Tasikmalaya)”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok yang diuraikan dalam latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana seleksi,keselamatan kesehatan kerja,komitmen,dan loyalitas di PT. Wom Finance Tbk Cabang Tasikmalaya
2. Bagaimana pengaruh seleksi dan keselamatan kesehatan kerja terhadap komitmen karyawan di PT. Wom Finance Tbk Cabang Tasikmalaya
3. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap loyalitas di PT. Wom Finance Tbk Cabang Tasikmalaya
4. Bagaimana pengaruh seleksi dan keselamatan kesehatan kerja terhadap loyalitas melalui komitmen karyawan di PT. Wom Finance Tbk Cabang Tasikmalaya

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Seleksi, keselamatan kesehatan kerja, komitmen dan loyalitas di PT. Wom Finance Tbk Cabang Tasikmalaya
2. Pengaruh seleksi dan keselamatan kesehatan kerja terhadap komitmen karyawan di PT. Wom Finance Tbk Cabang Tasikmalaya
3. Pengaruh komitmen karyawan terhadap loyalitas di PT. Wom Finance Tbk Cabang Tasikmalaya

4. Pengaruh seleksi dan keselamatan kesehatan kerja terhadap loyalitas melalui komitmen karyawan PT. Wom Finance Tbk Cabang Tasikmalaya

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat, diantaranya:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:
  - a. Bagi organisasi, sebagai bahan masukan dalam usaha melakukan analisa mengenai pelaksanaan seleksi dan pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja bagi karyawan.
  - b. Bagi karyawan, dapat dijadikan bahan masukan untuk lebih meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja.
  - c. Bagi peneliti, dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki agar dapat mencoba menarik kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.

#### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

##### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Wom Finance Tbk Cabang Tasikmalaya yang bertempat di Jl.Lingkungan kav.26 Kelurahan. Argasari Kecamatan. Cihideung Tasikmalaya, Jawa Barat.

##### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 5 bulan yaitu mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021. (Jadwal penelitian terlampir)