

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era ini hendaknya setiap perusahaan memerhatikan sumber daya manusia yang dianggap penting yang sangat berpengaruh terhadap keefektifan kerja organisasi, terutama dalam jangka panjang. Hal ini dilakukan semata-mata sebagai salah satu upaya perusahaan dalam memenuhi tujuannya. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat mengefektifkan kerja organisasi yang dapat terlihat dari adanya pembagian kerja dan hubungan pekerjaan antara unit-unit subsistem. Hal tersebut diharapkan dapat menciptakan adanya kerjasama tim antar tiap unit kerja dalam organisasi. Kerjasama tim yang kuat dapat mendorong karyawan berperilaku positif terhadap rekan kerja salah satunya adalah loyalitas karyawan.

Menurut Gary Dessler (2017), Perencanaan sumber daya manusia adalah strategi untuk meramalkan kebutuhan tenaga kerja dan mengembangkan rencana untuk memenuhi kebutuhan karyawan, kompensasi dan benefit yaitu cara menentukan gaji, upah, dan tunjangan yang adil, kompetitif, kesehatan dan keselamatan kerja upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan.

Menurut Elita & Rini (2020), loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan kepada perusahaan serta menjaga nama baik perusahaan. Loyalitas karyawan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro merupakan kesetiaan,

pengabdian dan kepercayaan yang diberikan oleh seorang karyawan dan ditujukan kepada seseorang atau perusahaan yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan dan pengabdian ini tidak akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan memberikan rasa loyal.

Kurangnya kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti yang memadai, dan dukungan terhadap kebutuhan keluarga akan mengakibatkan kurangnya meningkatkan loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja tersebut terbentuk akibat adanya sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang mendukung proses kerja, seperti fasilitas kerja yang sesuai fungsi untuk menunjang terselesaikannya suatu pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dihadapi lingkungan dimana seseorang bekerja dan pengaturan untuk berkerja baik secara individu maupun sebagai kelompok. Terdapatnya perbedaan lingkungan pada suatu organisasi ini disebabkan oleh ciri dan karakteristik kegiatan yang berlangsung

didalamnya. Menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Sofyan, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari beberapa penelitian terdahulu lingkungan kerja dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk menumbuh kembangkan loyalitas karyawan itu sendiri tanpa adanya paksaan atau tekanan yang diberikan perusahaan, (Onsardi, O. 2018).

Lingkungan kerja fisik penataan ruang kerja yang kurang teratur dapat mengakibatkan kurangnya fokus dalam bekerja dan kebersihan atau kerapian lingkungan kantor turut mempengaruhi kesehatan dan semangat kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu interaksi yang harmonis dan kolaboratif antara karyawan serta antara karyawan dengan manajemen menciptakan suasana kerja yang positif. Adanya budaya saling menghormati dan komunikasi terbuka meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi konflik.

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaannya yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara bekerjasama dengan para karyawan lainnya. Disiplin kerja adalah sikap hormat, penghargaan, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tertulis dan tidak tertulis, mampu

melaksanakan dan tidak menghindari penerimaan sanksi jika melanggar peraturan, serta melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hubungan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan sangat penting untuk menjaga kedisiplinan para pekerja agar bekerja pada SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditentukan (Hasibuan, 2019).

Kurangnya pada kehadiran dan ketepatan waktu karyawan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro sistem absensi yang ketat, baik manual maupun digital, membantu memantau kehadiran dan ketepatan waktu karyawan.

Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut (Surito *et al*, 2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, kerena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasaan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi (Jufrizen, 2016).

Kurangnya bonus dan kenaikan jabatan pada karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan dari atasan serta kurangnya penghargaan dan apresiasi pada jam lebur. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan pada kepuasan kerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro dibuka pada tahun 1920 oleh Perusahaan Belanda yaitu *NV. HVA (Namlodse Venotchaaf Handle Verinigung Amsterdam)*. Penanaman pertama dimulai pada tahun 1923 dan pabrik teh

didirikan tahun 1925. Sejak mulai beroperasi, teh yang dihasilkan adalah jenis teh hitam (*Ortodoks*). PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro yang beralamat di Bedeng VIII, Kayu Aro Barat, Kerinci, Jambi.

Adapun absensi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro:

**Tabel 1.1**

**Absensi Karyawan Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Alfa
Januari	38	1	-
Februari	38	-	1
Maret	38	-	1
April	38	2	-
Mei	38	2	2
Juni	38	1	1
Juli	38	-	-
Agustus	38	2	3
September	38	-	1
Okttober	38	-	-
November	38	-	2
Desember	38	3	2
Total		11	13

*Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro*

Berdasarkan table 1.1 dapat dijelaskan bahwa total absensi PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro selama tahun 2023 tepat 11 dari total izin dan 13 dari total alfa. Perbandingan total alfa lebih besar daripada total izin. Tingkat absensi yang tinggi, mengindikasikan bahwa kurangnya loyalitas karyawan. Penyebab hal tersebut yaitu kurangnya sanksi yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan.

Adapun total Labor Turnover karyawan dari tahun 2021 s.d 2023 PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Total Labor Turnover Karyawan Tahun 2021 s.d 2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Penambahan Karyawan</b>	<b>Resign Karyawan</b>	<b>Total Keseluruhan Karyawan</b>
2021	40	1	2	39
2022	39	2	3	38
2023	38	-	-	38

*Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro*

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat menggambarkan perputaran total karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro pada tahun 2021 terdapat penambahan 1 karyawan 2 resign karyawan, tahun 2022 terdapat penambahan 2 karyawan resign 3 karyawan dan tahun 2023 tidak terdapat penambahan dan resign pada karyawan. Jadi dari Labor Turnover dari tahun 2021 s.d 2023 lebih tinggi tingkat resign karyawan. Penyebab dari hal tersebut yaitu ketidakpuasan dengan lingkungan kerja, konflik dengan rekan kerja atau atasan dan mendapat peluang kerja yang lebih baik.

Permasalahan yang dapat diuraikan dari PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro yaitu lebih tingginya tingkat absensi alfa dari karyawan dibandingkan tingkat izin dan pada bagian Labor Turnover karyawan lebih besar tingkat pengurangan karyawan.

Berdasarkan kondisi dan latar belakang yang di uraikan di atas, penulis tertarik untuk menganalisis dan mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

##### **2. Bagi Akademisi**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan rekan-rekan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

##### **3. Bagi Penulis**

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat dibangku perkuliahan dengan realita yang sebenarnya terjadi dalam diperusahaan.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas untuk menghindari meluasnya masalah yang terjadi, maka penelitian ini dibatasi pada pengarung lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kayu Aro. Hal tersebut dilakukan agar hasil penelitian lebih berfokus tentang permasalahan yang dibahas serta menghindari penafsiran yang berbeda.