BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya merupakan pemahaman tentang kinerja keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan dinilai oleh organisasi sebagai umpan balik dari pimpinan kepada karyawan (Tewal et al., 2017). Selain itu kinerja juga sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu (Budiyanto & Mochklas, 2020). Peran kinerja dalam perusahaan atau organisasi yaitu mengelola sumber daya manusia yang baik, oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang wajib dimiliki oleh setiap suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawannya salah satu peran perusahaan dalam kinerja yaitu dengan memberikan evaluasi kinerja baik itu positif atau negatif yang ada pada diri karyawan (Tewal et al., 2017).

Kinerja juga ditentukan oleh kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya kepuasan kerja juga merupakan cerminan seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan (A. T. Saputra et al., 2016). Selain itu kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan 89 kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaannya (Tewal et al., 2017). Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan seseorang sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang kepuasan kerja mengadopsi pendekatan secara parsial berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat di ditentukan oleh tingkat pekerjaan yang sesuai oleh individu karyawan tersebut (Dyah Prami et al., 2017).

Selain itu dampak buruk dari ketidakpuasan terhadap kerja adalah akan sangat merugikan bagi perusahaan karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dilakukan seperti: mogok kerja, ketidakhadiran karyawan, turunnya kinerja karyawan dan lain-lain. Kepuasan kerja juga dapat dijelaskan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan kerja akan berdampak kepada tingkat loyalitas seorang karyawan dalam perusahaan sangat dipentingkan agar terdapat imbal balik dari perusahaan kepada karyawan yang merupakan hasil dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Oleh karena itu loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian ((Dyah Prami et al., 2017). Sebabnya upaya perusahaan dalam memberikan fasilitas kerja seperti gaji, tunjangan, ruang kerja yang nyaman, suasana perusahaan serta jam kerja yang sesuai akan berdampak terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan merupakan bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu upaya agar karyawan loyal terhadap perusahaan terdapat pada pekerjaan yang diberikan pada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, maka akan menunjukkan jiwa yang loyal dari diri karyawan sendiri ((Dyah Prami et al., 2017). PT Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Merupakan unit usaha BUMN yang bernaung dibawah PT Perkebunan Nusantara Group (Persero) PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk merupakan salah satu bagian dari unit usaha milik PTPN VI yang terletak di desa jangga baru kecamatan batin XXIV kabupaten Batanghari provinsi jambi. Perusahaan milik negara ini bergerak dibidang perkebunan sawit, teh dan lainnya.

Untuk melihat bagaimana kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan dapat kita lihat pada data capaian kinerja karyawan dalam hal ini berkaitan

dengan hasil produksi sawit dalam kurun periode 2021 & 2022 yang dibagi masing-masing menjadi 4 Semester (Per 6 bulan) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Capaian Kinerja Perusahaan

SEMESTER	PRODUKSI (TON)	
	TAHUN	
	2021	2022
1	19.350.360	10.608.805
2	20.895.070	11.370.555
3	19.630.588	14.936.567
4	15.000.372	23.681.999

Sumber : PTPN VI Nusantara Kantor unit Durian Lucuk 2023

Tabel 1.1 Merupakan capaian kinerja karyawan pada bagian produksi yang dimana produksi perusahaan mengalami naik turun di setiap semesternya hal ini selain dipengaruhi oleh hasil buah juga di pengaruhi oleh kinerja karyawan.

Untuk melihat lebih lanjut tentang kinerja yang dimiliki oleh karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk maka peneliti melakukan Survey awal mengenai kinerja karyawan pada PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk melalui pertanyaan yang diajukan kepada kepala kantor unit usaha/manager untuk menilai 15 orang karyawan pada tanggal 11 Januari pada saat pengambilan survey ada beberapa pertanyaan yang diajukan oleh penulis dengan menggunakan dimensi dan indikator menurut Sedarmayanti (Fatmawati et al., 2020) dengan lamanya massa bekerja lebih dari 5 tahun, adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Survey awal tentang kinerja karyawan
Pada tanggal 11 Januari 2023

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Keakurasian karyawan sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	15
2	Karyawan sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	15	0
Kuantitas						
3	Karyawan mampu menyelesaikan banyak Pekerjaan	0	0	0	15	0
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0	0	0	15	0
Ketepatan waktu						
5	Karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	0	0	0	0	15
6	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	0	0	0	0	15
Kemampuan bekerja sama						
7	Karyawan mampu bekerjasama dengan Baik terhadap rekan kerja	0	0	0	0	15
8	Karyawan selalu menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja	0	0	0	15	0
Kemandirian						
9	Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri sangat baik	0	0	0	15	0
10	Tidak pantang menyerah menghadapi masalah dalam pekerjaan	0	0	0	0	15
Total		0	0	0	75	75

Sumber : Data olah 2023

Hasil survei pada tabel 1.2 dari 8 pertanyaan yang diajukan kepada kepala kantor unit usaha/manager untuk menilai 15 orang karyawan. Hasil dari Survey awal dengan mengajukan pertanyaan menggunakan kuesioner yang mana hasil Survey diukur dengan menggunakan rentang skala 5 poin. Pada tabel 1.2 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasannya karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memenuhi seluruh aspek indikator penelian. Menurut (Herniwati et al., 2021)

menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk melihat lebih lanjut tentang kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk, maka peneliti melakukan Survey awal mengenai kepuasan kerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu dengan menggunakan sampel 15 orang karyawan pada tanggal 11 Januari pada saat pengambilan survey ada beberapa pertanyaan yang diajukan oleh penulis dengan menggunakan dimensi dan indikator menurut Luthans (Tewal et al., (2017) , adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Survey awal tentang kepuasan kerja
Pada tanggal 11 Januari 2023

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Gaji						
1	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	0	0	2	9	4
2	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.	0	0	2	10	3
Pekerjaan						
3	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan	1	0	0	3	11
4	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	0	0	1	4	10
Promosi						
5	Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan.	0	0	5	5	5
6	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.	0	0	3	5	7
Pengawasan						
7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh <i>supervisor</i> .	0	0	0	5	10
8	<i>Supervisor</i> menganggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul	0	0	2	8	5

	dengan rekan kerja.					
Rekan Kerja						
9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.	0	0	0	7	8
10	Pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.	0	0	0	9	6
Total		1	0	15	65	69

Sumber: data olah 2023

Hasil survei pada tabel 1.3 dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 15 orang karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu. Hasil dari Survey awal dengan mengajukan pertanyaan menggunakan kuesioner yang mana hasil Survey diukur dengan menggunakan rentang skala 5 poin. Terdapat beberapa 1 karyawan yang tidak setuju bahwa akan adanya jaminan hari tua yang diberikan pihak PTPN VI Unit Usaha Durian Luncuk Ketika sudah memasuki usia pensiun nantinya. Contoh kecil dari kurangnya kepuasan kerja karyawan yaitu, karyawan masih merasa kurang nyaman terhadap pekerjaan sendiri dikarenakan karyawan merasa kurangnya jaminan di masa tua dan gaji baik Ketika masih menjadi karyawan aktif maupun ketika sudah pensiun. Dapat diketahui bahwa apabila suatu pekerjaan yang menjamin hari tua dan gaji seseorang karyawan maka karyawan juga akan semakin semangat dalam bekerja, begitupun sebaliknya jika karyawan merasa pekerjaannya tidak menjamin masa tua dan gaji tidak sesuai nya kepuasan kerja karyawan sangatlah rendah.

Indikator yang sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menurut Luthans dalam penelitian (Damayanti et al., (2018) faktor yaitu gaji dengan sistem upah secara adil, pekerjaan itu sendiri yang dapat memberikan kesempatan untuk mereka menggunakan keterampilannya serta membuat karyawan merasa mampu mengerjakan pekerjaannya. kesempatan promosi yang dapat membuat karyawan berkembang melalui kenaikan jabatan, Pengawasan yang mana hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung., dan rekan kerja yang saling mendukung, atasan yang senantiasa memberikan arahan dan membimbing dalam bekerja, dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan bisa memberikan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan tersebut sehingga karyawan akan puas terhadap pekerjaan yang diberikan.

Untuk melihat lebih lanjut tentang Loyalitas karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu, maka peneliti melakukan Survey awal mengenai Loyalitas karyawan dengan menggunakan sampel 15 orang karyawan pada tanggal 11 Januari pada saat pengambilan survey ada beberapa pertanyaan yang diajukan oleh penulis dengan menggunakan dimensi dan indikator menurut Saydam dalam (Pitoy et al., 2020) data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Survey awal tentang Loyalitas karyawan
Pada tanggal 11 Januari 2023

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Ketaatan Atau Kepatuhan						
1	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan	0	0	0	2	13
2	Saya selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari	0	0	0	7	8
Tanggung Jawab						
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif	0	0	0	4	11
4	Saya akan menjaga citra Perusahaan tetap baik	0	0	0	12	3
Pengabdian						
5	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan	0	0	0	6	9
6	Sebagai karyawan saya akan tetap bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan buruk.	0	0	0	4	11
Kejujuran						
7	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.	0	0	0	5	10
8	Saya selalu mentaati pertauran meskipun tanpa pengawasan yang ketat	0	0	0	13	2
Total		0	0	0	53	67

Sumber: data olah 2023

Hasil survei pada tabel 1.3 dari 5 pertanyaan yang diajukan kepada 15 orang karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu. Hasil dari Survey awal dengan mengajukan pertanyaan menggunakan kuesioner yang mana hasil survey diukur dengan menggunakan rentang skala 5 poin. Menunjukkan bahwasannya karyawan sangat setuju dan loyal kepada perusahaan sehingga menunjukkan sifat loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan puas terhadap lingkungan ditempat kerja maupun disekitar tempat kerja. Sikap ini harus dipertahankan karena perusahaan sebagai tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, loyalitas karyawan, serta kinerja seseorang.

Hal seperti ini harus dipertahankan agar karyawan yang akan datang dapat merasakan hal yang dirasakan oleh karyawan seperti saat ini. Adapun penelitian mengenai loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan menurut (Ningrum & Pambudi, 2021) Loyalitas karyawan tidak hanya sekedar dilihat dari lamanya masa kerja, tetapi juga dilihat dari peningkatan kinerja. Bagi perusahaan, loyalitas karyawan menjadi jaminan bahwa karyawan siap bekerja secara optimal demi kemajuan perusahaan. Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan membuat segala pekerjaan terasa lebih ringan untuk dikerjakan. Adapun dari hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan oleh Fransiska Wulandari (2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

Didapatkan hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan perum damri cabang kota palembang. Loyalitas karyawan juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI. Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI cabang kota Palembang. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian di PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu Kabupaten Batanghari Jambi untuk mengetahui bagaimana pengaruh

kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan karena seseorang yang masuk dan bergabung dengan perusahaan memiliki berbagai keinginan dan kebutuhan menjadi harapan untuk dipenuhi di tempat kerjanya, mengingat bahwa karyawan merupakan unsur penting perusahaan. (Nasution & Hidayat, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Berdasarkan latar belakang, mengenai kepuasan kerja yang telah dijelaskan oleh penulis sebelumnya, dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang belum puas terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dikaitkan terhadap karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu besar yang mana dapat menyebabkan karyawan akan malas terhadap pekerjaannya terutama tidak sesuai dengan kriteria kerja dan posisi karyawan duduki yang mana karyawan sering tidak hadir disaat jam kerja yang akan mengakibatkan hasil kerja karyawan sering tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan.

Loyalitas karyawan juga akan berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang mana jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka tanpa perlu diminta pun karyawan akan loyal dengan sendirinya terhadap perusahaan yang memberikannya kerja namun jika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan maka dengan sendirinya karyawan tidak akan loyal kepada perusahaan tempatnya bekerja. Dari uraian penjelasan diatas, maka masalah pokok yang diangkat dalam penelitian ini dapat dispesifikasikan lebih lanjut menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran dari kinerja karyawan, kepuasan Kerja, serta loyalitas karyawan, pada PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi??
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi?
3. Bagaimana pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi??
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi??

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat lebih dispesifikasikan sebagai berikut:

1. Menggambarkan kepuasan kerja, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu Kabupaten Batanghari Jambi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu Kabupaten Batanghari Jambi.
3. Untuk mengetahui Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu Kabupaten Batanghari Jambi.
4. Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu Kabupaten Batanghari Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi manfaat:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperkaya pemahaman mengenai berbagai konsep yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja seseorang didalam suatu organisasi maupun di perusahaan baik negeri maupun swasta.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan penting bagi organisasi ataupun instansi, PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk/Durlu, untuk mempertimbangkan berbagai aspek penting dalam memperbaiki kinerja karyawan, terutama yang berkaitan mengenai kepuasan kerja dan loyalitas karyawan baik yang bekerja PTPN VI Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi pada khususnya dan PTPN Se-Indonesia pada umumnya.