

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Pasal 1 Huruf b UU No. 3 Tahun 1982, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Selain itu, terdapat juga definisi perusahaan menurut Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan yang berbunyi: “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”.

PT Perkebunan Nusantara II atau biasa disingkat menjadi PTPN II, adalah anak perusahaan Holding PTPN III (Persero) yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit, tebu, dan tembakau. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1996 sebagai hasil penggabungan antara PT Perkebunan II dan PT Perkebunan IX yang berkantor pusat di Tanjung Morawa, Deli Serdang. Total kebun kelapa sawit yang dimiliki PTPN II sebanyak 12 kebun yang tersebar di kecamatan Serdang Bedagai, kecamatan Deli Serdang, kecamatan Langkat dan kota Binjai dengan total luasan sebesar 55.285,34 Ha, beserta 4 unit pabrik kelapa sawit. Total kebun tebu yang dimiliki PTPN II sebanyak 5 kebun yang tersebar di kecamatan Deli Serdang, kecamatan Langkat dan kota Binjai dengan total luasan sebesar 18.964,29 Ha beserta 1 unit risbang (riset pengembangan tebu dan tembakau) dan 1 unit bengkel pusat.

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan sehari-hari tentu membutuhkan peran sumber daya manusia sebagai pelaksana dan penggerak dalam aktifitas tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah

organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi atau perusahaan sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan itu. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah berarti sebab selaku penggerak utama dari segala aktivitas ataupun kegiatan industri dalam menggapai tujuan, yaitu untuk mendapatkan keuntungan ataupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya diawali dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja secara optimal, salah satunya dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ramadhani dan Rahardjo (2017) yang menyatakan semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Rahmawanti, 2014). Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Budiningsih (2020) yang menyatakan lingkungan kerja di PT Yudhistira Ghalia Indonesia termasuk kategori nyaman untuk melakukan aktivitas bekerja karena perusahaan menyediakan peralatan dan perlengkapan yang memadai, hubungan antar karyawan harmonis dan adanya reward bagi karyawan sesuai kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan karyawan ((Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015); (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015); (Hamid & Hassan, 2015)).

Organisasi atau perusahaan mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan (Soegandhi, 2013). Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan perusahaan. Oleh karena itu maka sangatlah penting peran sumber daya manusia untuk diutamakan dan diperhatikan pengelolaannya dengan bijak oleh organisasi atau perusahaan, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya.

Kontribusi yang dibutuhkan perusahaan dari karyawannya tentu tidak hanya berupa kontribusi tenaga, melainkan juga kontribusi konseptual, dan rasa setia karyawan pada perusahaannya (Ramadhani, 2017). Rasa setia ini merupakan sebuah loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan yang didasari atas rasa puas yang dirasakan oleh karyawan dengan apa yang dia terima dari perusahaan. Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, terhadap perusahaannya sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan ke karyawannya. Loyalitas karyawan dapat menjadi tolak ukur bagi penilaian perusahaan, sehingga penting untuk diteliti karena sikap loyal dari karyawan menggambarkan berjalan atau tidaknya sistem operasional yang baik dalam suatu perusahaan.

Salah satu variabel yang erat kaitannya dalam peningkatan loyalitas kerja karyawan adalah adanya kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya. Selain kompensasi, variabel lainnya adalah lingkungan kerja fisik, karena semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor lingkungan kerja (Tamba, 2018). Kepuasan kerja mencerminkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Januarty, 2020). Oleh sebab itu, kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas pegawai, tingkat kehadiran di tempat kerja, dan tingkat keluar masuk (*turn over*). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik

cenderung mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan yang akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sufia (2019) yang berjudul Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Famfit Bugar Nusantara dimana hasil dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Layaknya perusahaan besar pastilah terdapat beberapa persoalan didalamnya. Salah satunya persoalan mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), diantaranya persoalan dengan karyawan yang tidak mematuhi aturan dan kurang disiplin dalam bekerja. Selain itu ada pula persoalan-persoalan yang menyangkut SDM secara kolektif yaitu terkait komunikasi yang kurang terjalin baik antara atasan dan bawahan, hubungan kerja sama yang belum maksimal, lemahnya supervisi/pengawasan yang dilakukan oleh atasan akibat terlalu banyaknya jumlah karyawan yang ada, serta kerap didapati ketidakselarasan penerapan nilai-nilai organisasi.

Namun demikian, hasil dari evaluasi laporan perusahaan PT Perkebunan Nusantara II Tahun Kerja 2022 menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam kepatuhan dan pengendalian internal serta kurangnya pengawasan internal yang dilakukan pimpinan. Selain itu masih kurangnya kerja sama tim dan adaptasi dengan dinamika lingkungan kerja yang masih menurun dan masih perlu untuk ditingkatkan. Di sisi lain, karyawan perusahaan perkebunan khususnya di PT Perkebunan Nusantara II dituntut untuk memiliki tingkat kepatuhan dan tanggung jawab yang tinggi yang memungkinkan adanya tekanan terhadap karyawan. Salah satunya dalam mematuhi budaya organisasi perusahaan yaitu permutasian. Menurut Hasibuan (2009) mutasi