

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan atau instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi atau perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang berperan didalamnya. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

PTPN IX Kaligua di Kabupaten Brebes adalah perusahaan yang memproduksi teh kemasan untuk memasok kebutuhan teh di dalam dan luar negeri, maka dari itu PTPN Kaligua ini sangat mementingkan struktur organisasi didalam perusahaan agar hasil yang diperoleh perusahaan maksimal, dalam produksinya PTPN IX Kaligua dituntut lebih intensif dalam mengelola sumber dayanya, karena manusia merupakan faktor terpenting. Artinya sumber daya manusia penting dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini karena orang atau karyawan merupakan faktor terpenting dibalik kesuksesan perusahaan terkait dengan gagasan-gagasan barunya, ketrampilan menyelesaikan hambatan produksi ataupun menangkap peluang dan ketepatannya dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan fenomena yang ada bahwa karyawan merupakan kunci dari majunya perusahaan. Karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan memiliki rasa keterikatan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan dengan kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.

Perkebunan teh Kaligua merupakan warisan pemerintahan kolonial Belanda yang terletak di lereng sebelah barat kaki gunung Slamet, di desa Pandansari, Kec. Paguyangan, Kab. Brebes, Jawa Tengah Pabrik dibangun pada tahun 1889 untuk memproses langsung hasil perkebunan menjadi teh hitam. Kebun ini dikelola oleh warga Belanda bernama Van De Jong dengan nama perusahaan Belanda John Fan & Pletnu yang mewakili NV Culture Onderneming. Pada saat pembangunan pabrik tahun 1901, para pekerja membawa ketel uap dan mesin pengolahan lainnya dari Paguyangan menuju Kaligua ditempuh dalam waktu 20 hari. Peralatan tersebut dibawa dengan rombongan pekerja yang berjalan kaki naik sepanjang 17 km. Selama proses pengangkutan tersebut, para pekerja pada saat istirahat dihibur oleh kesenian ronggeng Banyumas untuk menghilangkan rasa capai. Sampai sekarang setiap memperingati HUT pabrik Kaligua pada tanggal 1 Juni selalu ditampilkan kesenian tradisional tersebut.

Dalam perjalanan sesuai dengan kondisi sosial politik dan ekonomi Indonesia serta adanya gejolak perang dunia ke-2 tahun 1942 sampai diakuinya kedaulatan Republik Indonesia sampai dengan sekarang kebun Kaligua mengalami beberapa pergantian nama dan pengelolaannya, yaitu : Periode Pengelola 1942-1948 Kebun Kaligua diambil alih oleh Jepang, banyak tanaman teh yang rusak dan diganti dengan aneka tanaman pangan

1951-1957 Dikelola perusahaan swasta dari Tegal, tetapi tidak dirawat karena adanya gangguan keamanan berupa pemberontakan DI/TII

1958-1964 Dikelola KODAM VII Diponegoro bekerja sama dengan PT. Sidorejo Brebes dengan hasilnya 90 % untuk ekspor dan 10% untuk lokal

1964-1968 Dikelola oleh Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) aneka tanaman yang berkantor pusat di Semarang

1968-1972 Tanggal 16 April 1968 berubah nama menjadi PPN XVIII

1972-1975 Dengan PP No. 23 tahun 1972 PPN XVIII berubah nama menjadi PTP XVIII (Persero)

1995 Kebun Kaligua digabung dengan kebun Semugih (Kab. Pemalang) dan kantor adminstrasinya berkedudukan di Semugih

1996 Melalui restrukturisasi perkebunan-perkebunan Negara yang tertuang dalam PP No. 14 tahun 1996 tanggal 15 Pebruari 1996, pengelolaan Kebun Semugih Kaligua yang berada di bawah naungan PTP XVIII Persero) dirubah menjadi PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) yang berkantor pusat di Surakarta

1999 sampai sekarang Dengan SK Direksi No. PTPN IX.0/SK/149/1999.SM tanggal 1 Juli 1999 kebun Kaligua dipisah kembali dengan kebun Semugih dan pengelolaannya berdiri sendiri dengan pimpinan seorang Administratur. Kantor pusat berada di 2 tempat, yaitu

1. Divisi Tanaman Tahunan Jl. Mugas Dalam (Atas) Semarang
2. Divisi Tanaman Semusim Jl. Ronggowarsito No. 164 Surakarta

Selain memproduksi the PTPN IX Kaligua juga mulai merambat ke produksi buah-buahan seperti jeruk mandarin dan apel malang, karena menimbang dari hasil buah-buahan akan lebih menguntungkan 3x lipat dari produksi the yang memakan waktu lama dari proses pemetikan produksi hingga menjadi the kemasan, sedangkan buah-buahan akan lebih meminimalisir pekerjaan dengan tidak melalu proses pengolahan tetapi bisa langsung dijual dipasaran.

PTPN IX Kaligua mempunya 128 orang karyawan yang selalu mengedepankan kemajuan PT dan melakukan inovasi-inovasi terbaru, tetapi dibalik kesuksesan PTPN IX Kaligua ada masalah Internal khususnya dibidang SDM, jika melihat riwayat buku karyawan ada banyak karyawan yang kekuar masuk dengan jarak kerja yang relatif

pendek sekitar 3 sampai 4 bulan. Kebanyakan karyawan yang saya tanya mereka mengeluhkan tentang karakteristik pekerjaan, penempatan kerja dan juga pengembangan karir yang kurang sesuai.

Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito, 2010). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada diri karyawan.

Hasibuan (2011), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2010, p.9). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

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. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu

untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002). Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka penulis mengambil judul

“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PENEMPATAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PTPN IX KALIGUA DI KABUPATEN BREBES”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas pegawai di PTPN IX Kaligua di Kabupaten Brebes ?
2. Adakah pengaruh positif penempatan kerja terhadap loyalitas pegawai di PTPN IX Kaligua di Kabupaten Brebes ?
3. Adakan pengaruh positif pengembangan karir terhadap loyalitas pegawi di di PTPN IX Kaligua di Kabupaten Brebes ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas pegawai PTPN IX Kaligua di Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penempatan kerja terhadap loyalitas pegawai PTPN IX Kaligua di Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai PTPN IX Kaligua di Kabupaten Brebes.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam kebijakan meningkatkan dan memperhatikan kemajuan karyawan.
2. Bagi karyawan perusahaan khususnya bidang kekaryawanan diharapkan hasil penelitian ini bisa meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan jasanya kepada perusahaan dan dapat menambah pengalaman mereka di bidang produksi selama bekerja di perusahaan setelah diadakannya penelitian ini.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.