

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkebunan kelapa sawit Indonesia telah melewati perjalanan sejarah Panjang. Lebih dari lima abad yang lalu, lautan nusantara telah ramai oleh lalulintas perdagangan komoditi yang utamanya kepada produk perkebunan, seperti kelapa sawit yang menjadi produk utama dalam perekonomian nasional. Pada awalnya perkebunan adalah sistem perekonomian dalam bentuk pertanian komersial yang memiliki latar belakang kolonial. Sistem perkebunan ini dibawa oleh perusahaan kapitalis asing yang sebenarnya merupakan sistem perkebunan Eropa, yang dimana sangat berbeda dengan perkebunan rakyat yang masih bersifat tradisional yang diusahakan dalam skala kecil dan modal seadanya. Perkebunan (Plantation) merupakan bagian dari sistem perekonomian pertanian komersial yang terbentuk dalam badan usaha, serta memiliki modal dan lahan yang luas, organisasi, tenaga kerja yang besar dengan tugas dan tanggung jawab yang terinci, menggunakan teknologi modern, administrasi, dan birokrasi. (Iyung Pahan,2011)

Perubahan lingkungan yang sangat cepat dan bergejolak dengan inovasi yang tinggi, dapat mempengaruhi sektor-sektor bisnis. Keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM merupakan faktor penting yang harus dikelola secara efisien agar tercapai tujuan organisasi. Sasaran mendasar SDM dalam suatu organisasi adalah mengelolanya secara efektif karyawan dengan mendorong sikap positif dan mengurangi hal negatif (Bose, 2018). Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, dkk. 2012:3). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui

pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng, dkk. 2011).

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan fasilitas yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, fasilitas yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.

PT. Anugerah Langkat Makmur (ALAM) merupakan perusahaan Agrobisnis yang memfokuskan kegiatan bisnisnya di sektor perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit. Oleh karena itu dalam meningkatkan kualitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor, PT. ALAM selalu mengusahakan untuk membuat kebijakan yang tidak berdampak buruk dan merugikan untuk lingkungan masyarakat sekitar kebun dan pabrik, juga menghargai karyawan yang memiliki semangat kerja dan berkontribusi terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk menciptakan loyalitas tinggi pada perusahaan.

Jadi, loyalitas karyawan, bukan hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi seperti pemenuhan kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagaimana dalam Teori Motivasi Abraham Maslow, tetapi juga ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana dalam melakukan pekerjaan. Kondisi fasilitas yang kurang mendukung untuk melakukan aktifitas atau pekerjaan akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja dan loyalitas.

Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian fasilitas kerja. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan fasilitas yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud. Menurut teori tentang loyalitas yang dikemukakan oleh Steers & Porter dalam Rohmini (2011), proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan: dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya adalah tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan fasilitas kerja yang diterima karyawan karena fasilitas dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan dapat bersifat individu dan bersifat organisasi. Sehingga apabila faktor meningkatkan fasilitas terpenuhi maka loyalitas dan produktivitas karyawan akan lebih baik.

Dengan penjelasan yang ada di atas maka penulis ingin mengambil judul penelitian **“PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. ANUGERAH LANGKAT MAKMUR”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian meliputi:

1. Bagaimana kondisi fasilitas kerja dan loyalitas karyawan?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui kondisi fasilitas kerja dan loyalitas karyawan di PT. Anugerah Langkat Makmur
2. Mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Anugerah Langkat Makmur

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan sebagai jalan untuk mengetahui dan memahami pengaruh fasilitas kerja terhadap loyalitas di PT. Anugerah Langkat Makmur.
2. Bagi instansi perusahaan, Peneliti berharap penelitian ini dapat dimanfaatkan perusahaan sebagai tolak ukur untuk melakukan kebijakan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT. Anugerah Langkat Makmur.
3. Bagi pembaca, Penelitian ini dapat sebagai referensi dan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan