# I. PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Persaingan di dunia perkebunan kelapa sawit saat ini sangat ketat. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain untuk bisa merebut pangsa pasar yang ada. Hal ini tidak akan terwujud jika perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan.

Salah satu sumber daya yang harus dimiliki perusahaan untuk dapat memenangkan pangsa pasar adalah sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan karyawan. Tanpa adanya karyawan, maka perusahaan tidak dapat beroperasi. Sehingga karyawan adalah sumber daya yang sangat penting bagi jalan dan kesuksesan sebuah perusahaan.

Pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan perekrutan karyawan tetap dan karyawan yang tidak tetap. Karyawan tidak tetap umumnya lebih banyak merugikan pekerja atau buruh, hal ini dikarenakan hubungan kerja seperti ini akan memperoleh upah yang lebih rendah, jaminan sosial yang minim, tidak adanya *job security* seperti tidak terdapat pengembangan karir dan lain lain, sehingga keadaan seperti itu akan menyengsarakan pekerja itu sendiri (Uti, 2009). Dengan kata lain, dengan pemenuhan kebutuhan pekerja yang rendah untuk karyawan tidak tetap, akan sangat mungkin menyebabkan karyawan tidak tetap memiliki tingkat loyalitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap.

Dikatakan dalam teori loyalitas bahwa proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap

menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. (Steers dan Porter, 2011)

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Para ahli mengatakan bahwa sepertiga atau lebih profit sebuah perusahaan dihasilkan oleh karyawan yang loyal. Sehingga sangat penting bagi pemilik perusahaan untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawannya terhadap perusahaan, dan melakukan beberapa upaya peningkatan loyalitas karyawan apabila dianggap perlu.

Salah satu alasan perusahaan untuk memperkerjakan karyawan tidak tetap adalah agar dapat dengan mudah mengganti karyawan yang tidak produktif dengan karyawan baru yang lebh produktif dengan jangka waktu yang relatif singkat. Juga apabila perusahaan membutuhkan tambahan karyawan, maka akan lebih menguntungkan untuk memperkerjakan karyawan tidak tetap karena membutuhkan biaya yang lebih rendah dan waktu yang lebih cepat.

Perkebunan kelapa sawit merupakan bisnis yang membutuhkan karyawan dengan jumlah yang cukup tinggi. Sehingga dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerjanya didukung oleh karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Tanpa melihat status karyawan, perusahaan tentunya ingin memiliki karyawan yang loyal terhadap pekerjaannya karena loyalitas karyawan akan mempengaruhi maju mundurnya sebuah perusahaan. Menurut penelitian yang

telah dilaksanakan (Adiwibowo, 2012) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari kayawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dalam hal ini perlu adanya penelitian mengenai: "Pengaruh Status Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja". Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjawab semua pertanyaan mengenai pengaruh status karyawan yaitu karyawan tetap dan tidak tetap terhadap loyalitas kerja.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang ada, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah status karyawan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari usia, hari dan jam kerja, tingkat pendidikan, masa kerja, jenis kelamin, dan gaji terhadap loyalitas karyawan?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh status karyawan terhadap loyalitas kerja.

2. Untuk mengtahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari dari usia, hari dan jam kerja, tingkat pendidikan, masa kerja, jenis kelamin, dan gaji terhadap loyalitas karyawan.

## D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Manfaat yang diperoleh peneliti adalah peneliti mengetahui bagaimana pengaruh status karyawan terhadap loyalitas kerja kepada perusahaan dan untuk mendapatkan gelar strata (S1) Sarjana Pertanian.

2. Bagi Perusahaan

   Manfaat yang diperoleh perusahaan adalah perusahan akan mengetahui apakah ada pengaruh status karyawan terhadap loyalitas kerja terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawannya apabila dianggap perlu.

3. Bagi Masyarakat

   Masyarakat dapat mengetahui bagaimana status karyawan mempengaruhi loyalitas kerja, dan apabila akan membangun perusahaan sendiri masyarakat dapat mengetahui apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.