I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelapa sawit merupakan komoditas andalan yang diharapkan dapat meningkatkan pendapatan dan harkat petani perkebunan serta para transmigran Indonesia. Komoditas ini ternyata cocok untuk dikembangkan baik berbentuk pola usaha perkebunan besar maupun skala kecil untuk petani. Seperti tanaman budidaya lainnya, kelapa sawit juga membutuhkan kondisi tumbuh yang baik agar potensi produksinya maksimal (Pahan, 2011).

Sebagai sumber penghasilan minyak nabati, kelapa sawit memegang peranan penting bagi perekonomian negara. Perkembangan industri kelapa sawit di nengara beriklim tropis telah didorong oleh potensi produktivitas yang sangat tinggi. (Lubis, 1992).

Saat ini perkebunan kelapa sawit telah memegang peranan penting dalam pembangunan nasional. Kontribusi perkebunan ini dapat dilihat dari meningkatnya nilai produk domestik bruto (PDB), penyerapan tenaga kerja, meningkatnya pemeliharaan tanaman, dan meningkatnya areal lahan perkebunan. Peningkatan luas perkebunan tersebut telah mampu menyerap tenaga kerja dari sekitar 19,70 juta orang (17,32%) pada tahun 2009.

Berbagai perusahaan, termasuk di sektor perkebunan telah pasti mengharapkan loyalitas karyawan yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan tersebut. Loyalitas merupakan kesanggupan melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai tanggung jawab maupun kesadaran untuk membela perusahaan dari tindakan yang mencurigakan (Saydam, 2000). Loyalitas karyawan maupun kelompok kerja karyawan tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Maka dari itu penilaian loyalitas kerja karyawan dijadikan sebagai tolak ukur perkembangan suatu perusahaan.

Dalam peningkatan loyalitas karyawan, perusahaan melakukan beberapa cara yang mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya adalah memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya (Handoko, 2008).

Loyalitas karyawan kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Poerwopoespito, 2004). Loyalitas tumbuh dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang memiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan (Siswanto dalam Pradana 2015).

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukan pada keberadaan perusahaan (Gouzali Saydam,2000).

Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan

dengan bawahan maupun hubungan karyawan yang satu dengan yang lainnya (Susanto, 2010).

Berdasarkan beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel pendidikan, pengalaman kerja, pendapatan, status karyawan dan insentif berpengaruh secara positif. Artinya semakin tinggi tingkat nilai keempat variabel tersebut maka loyalitas karyawan akan meningkat.

Penelitian ini ingin mengetahui loyalitas karyawan ditinjau dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pendapatan, dan status karyawan menunjukkan bahwa ada perbedaan status karyawan mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pendapatan menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pekerja tua semakin memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat. Selain itu karyawan yang berusia tua umunya lebih bertanggungjawab, disiplin, tertib, teliti, berhati-hati, bermoral dan lebih loyal dari pada karyawan yang berusia muda.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang ada maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini ingin mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. SMA Perkebunan Tanah Datar Asian Agri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang yang mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. SMA Perkebunan Tanah Datar Asian Agri.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Manfaat yang diperoleh peneliti adalah peneliti mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan kepada perusahaan guna mendapatkan gelar strata (S1) Sarjana Pertanian.

2. Bagi Perusahaan

   Manfaat yang diperoleh perusahaan adalah perusahaan akan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawannya apabila dianggap perlu.

3. Bagi Masyarakat

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