I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri kelapa sawit dewasa ini semakin menunjukkan peningkatan. Hal ini terlihat dari rata-rata laju pertumbuhan luas areal kelapa sawit selama 2004 - 2014 sebesar 7,67%, sedangkan produksi kelapa sawit meningkat rata-rata 11,09% per tahun. Berdasarakan buku statistik komoditas kelapa sawit terbitan Ditjen Perkebunan, pada Tahun 2014 luas areal kelapa sawit mencapai 10,9 juta Ha dengan produksi 29,3 juta ton CPO. Luas areal menurut status pengusahaannya milik rakyat (Perkebunan Rakyat) seluas 4,55 juta Ha atau 41,55% dari total luas areal, milik negara (PTPN) seluas 0,75 juta Ha atau 6,83% dari total luas areal, milik swasta seluas 5,66 juta Ha atau 51,62%, swasta terbagi menjadi 2 (dua) yaitu swasta asing seluas 0,17 juta Ha atau 1,54% dan sisanya local. Kondisi ini tentu berdampak kepada munculnya persaingan diantara industri-industri tersebut. Setiap perusahaan kelapa sawit saling bersaing untuk meraih produktivitas setinggi mungkin dalam menghasilkan minyak kelapa sawit.

Dewasa ini, banyak orang telah menyadari bahwa manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting karena sumbangannya sangat besar dalam menentukan keberhasilan organisasi. Berawal dari perkembangan teknologi yang semakin dahsyat akhir-akhir ini membuat persaingan bisnis semakin tinggi pula, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Untuk memenangkan persaingan bisnis mulai dirasakan betapa pentingnya

pengelolaan sumber daya manusia secara benar, karena kebanyakan perusahaan gagal dalam mencapai tujuannya karena kesalahan dalam mengelola sumber daya manusianya.

Loyalitas merupakan sikap mental dari karyawan yang ditunjukan dengan sikap setianya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keaadan baik maupun dalam keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan, dimana perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan. Menurut kamus ilmiah populer loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Tjiptono (2006) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab.

Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan tidak begitu saja mudah diberikan. Jika perusahaan tidak dapat menghargai karyawan sebagaimana mestinya, diduga karyawan akan berpikir ulang apakah dia akan tetap bekerja di perusahaan itu atau mencari pekerjaan di perusahaan yang lain. Memperoleh karyawan yang punya loyalitas tinggi tidak mudah. Bahkan terkadang perusahaan hanya dijadikan batu loncatan untuk berpindah kerja di tempat lain oleh karyawannya.

Yuliandri dalam Martiwi, Triyono, dan Mardalis (2012) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya

fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Sedangkan Steers & Porter dalam Martiwi dkk (2012)) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor –faktor : (a) karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian; (b) karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas; (c) karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan; (d) pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi. Perusahaan harus berusaha menumbuh kembangkan loyalitas karyawannya supaya perusahaan bisa tetap bertahan disaat sulit sekalipun. Tentu lebih sulit menumbuhkan loyalitas karyawan disaat pertumbuhan perusahaan tidak tinggi atau semakin

menurun. Karyawan akan ragu pada kemampuan perusahaan untuk menggaji para karyawan. Karena tidak yakin perusahaan dapat dijadikan sandaran hidup, maka karyawan yang tidak memiliki loyalitas tinggi akan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih memberikan jaminan hidup. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan Nitisemito, Alex dalam Ismawan,Ariefianto (2006) bahwa indikasi-indikasi turunnya loyalitas seperti : turun atau rendahnya produktivitas kerja, Tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan (turn over) personal (karyawan) yang tinggi, timbulnya kegelisahan, sering munculnya tuntutan dari personal (karyawan), pemogokan. Tetapi karyawan yang sudah memiliki loyalitas yang tinggi akan tetap bekerja secara maksimal, berusaha mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, baik saat perusahaan sedang dalam kondisi normal maupun saat perusahaan mengalami kesulitan.

Seorang karyawan manajerial atau dalam hal ini seorang asisten pada perusahaan kelapa sawit mempunyai posisi penting karena asisten bertugas dalam membantu manajer kebun dan PKS serta mengimplementasikan strategi, kebijakan, dan keputusan yang diambil oleh manajer. Asisten yang mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang optimal. Karena para asisten akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, selalu mematuhi dan mentaati segala peraturan yang dibuat perusahaan, jujur dalam bekerja, dan yang terpenting akan bekerja dengan sepenuh hati serta setia pada perusahaan tersebut. Sebaliknya jika tingkat loyalitas asisten rendah akan berdampak pada keadaan

yang sebaliknya yang memungkinkan perusahaan akan mengalami kerugian dalam berbagai hal. Situasi ini menuntut para perusahaan untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi loyalitas kerja asisten tersebut.

B. Rumusan Masalah

Melihat perkembangan industri kelapa sawit yang dewasa ini semakin menunjukkan peningkatan sehingga persaingan dalam industri ini juga semakin kompetitif maka pengelolaan Sumber Daya Manusia terbaik sangat penting untuk dilakukan. Loyalitas kerja dalam hal ini loyalitas asisten merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas kerja. Peran penting yang dimiliki seorang asisten dalam industry perkebunan kelapa sawit hendaknya menjadi perhatian para petinggi perusahaaan dalam mengelola loyalitas sumber daya manusia yang satu ini. Karena kalau tidak beberapa indikasi mengenai turunnya loyalitas seperti yang disebutkan diatas akan terjadi dan memungkinkan perusahaan akan mengalami kerugian dalam berbagai hal.

Maka dari itu permasalah yang ingin diteliti oleh peneliti yakni:

1. Seberapa besar loyalitas asisten afdeling pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan Provinsi Sumatera Utara
2. Faktor - faktor apa yang mempengaruhi loyalitas asisten afdeling pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan Provinsi Sumatera Utara

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat loyalitas Asisten afdeling PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas Asisten afdeling PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan Sumatera Utara.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diselesaikan dengan harapan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan untuk menyusun strategi khususnya dalam mempertahankan loyalitas asisten di perusahaan perkebunan kelapa sawit.

2. Bagi Peneliti

   Menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

   Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.