

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam suatu perusahaan dibutuhkan adanya sebuah kinerja. Kinerja karyawan adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Keberhasilan yang dimiliki akan dipengaruhi oleh hasil kerja yang dicapai dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan adalah asset penting karena memiliki bakat, keahlian dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Setiap karyawan yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Agar diharapkan agar mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan member kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam meningkatkan produksi perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam pekerjaannya memiliki produktifitas yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah

mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moehariono, 2010:60).

Kinerja menurut Mangkunegara (2015 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Work engagement merupakan konstruk psikologis dimana karyawan yang merasa antusias dan senang dalam bekerja (Bakker et al.,2011 : 1). Pegawai yang terikat akan lebih unggul dari pada karyawan yang rendah rasa keterikatannya.

Iklm kerja merupakan keadaan lingkungan perusahaan yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan perusahaan terdiri dari lingkungan fisik dan psikologis (Carudin, 2011:233). Iklm kerja merupakan bagian penting dalam terciptanya karyawan yang loyal, dimana seorang karyawan setia terhadap perusahaan, memiliki komitmen dan pandangan serta tanggung jawab atas apa yang dikerjakan serta selalu siap menghadapi tantangan. Menurut penelitian yang telah dilakukan Soegandi, Sutanto dan Setiawan (2013 : 2) bahwa pekerja yang telah bekerja lebih dari 3 tahun dalam perusahaan dapat dikatakan karyawan yang cukup loyal.

Namun masih adanya ketidakpuasan karyawan terhadap iklim kerja sehingga loyalitas karyawan pun menurun

Adanya loyalitas karyawan merupakan satu hal yang penting perusahaan yang memiliki dan bertujuan untuk kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah-tengah persaingan. Ini dilakukan agar perusahaan tetap bertahan dalam persaingan global.

Selain itu dalam sebuah perusahaan selain karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan, akan lebih baik jika disiplin kerja tersebut diimbangi dengan loyalitas karyawan yang baik.

Adapun masalah yang berkaitan dengan loyalitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah kurangnya kepedulian sesama karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut menurun dan kurangnya sikap diantara sesama karyawan untuk saling mendukung, yang disebabkan kurangnya koyalitas karyawan pada perusahaan.

Kinerja akan berjalan baik apabila adanya work engagement di dalam suatu perusahaan. Salah satu hal yang mendorong terbentuknya work engagement adalah dukungan organisasi yang di rasakan .Hal ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan engagement karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Karyawan dengan work engagement yang tinggi akan benar benar peduli terhadap jenis pekerjaan yang dimilikinya, sehingga karyawan merasa dikontribusi yang diberikan oleh perusahaandapat diapresiasi dengan baik.

Work Engagement sendiri muncul sebagai upaya pengembangan diri konsep sebelumnya seperti kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan organisasi tempat bekerjanya, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang terdapat dalam bentuk kontrak kerja mereka (Markos & Sridevi, 2010 : 76).

Work engagement merupakan konstruk psikologis dimana karyawan yang merasa antusias dan senang dalam bekerja (Bakker et al., 2011 : 16). Pegawai yang terikat akan lebih unggul dari pada karyawan yang rendah rasa keterikatan.

Namun jika terjadi ketidakhadanya work engagement dalam sebuah perusahaan maka karyawannya akan berdampak pada hubungan antara karyawan dan perusahaan menjadi kurang baik. Dampak yang timbul lainnya kurangnya rasa antara sesama karyawan akan membuat kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan akan menurun.

Berdasarkan uraian diatas untuk membahas masalah loyalitas karyawan dan work engagement terhadap kinerja karyawan maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan memilih judul skripsi “ **Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan maka masalah yang timbul yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya kepedulian sesama karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut menurun.
2. Ketidakadanya work engagement dalam sebuah perusahaan dari karyawannya akan berdampak pada hubungan antara karyawan dan perusahaan menjadi kurang baik.
3. Kurangnya rasa antara karyawan akan membuat kinerja karyawan menurun.
4. Kurangnya sikap diantara sesama karyawan untuk saling mendukung, yang disebabkan kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan.
5. masih adanya ketidakpuasan karyawan terhadap iklim kerja sehingga loyalitas karyawan pun menurun.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

Dalam melakukan penelitian, mengingat adanya keterbatasan dari penulis dalam kemampuan, waktu dan biaya serta permasalahan terlalu luas, besar dan tidak terarah, maka penulis membatasi masalah yang dengan hanya meneliti “ Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanapengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Bagaimana pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Bagaimanapengaruh Loyalitas Karyawan dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan dan work engagement terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai wahana melatih,menulis dan berpikir ilmiah terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang pengaruh loyalitas karyawan dan work engagement terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan dan dapat dijadikan bahan masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang di hadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh loyalitas karyawan

dan work engagement terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Bagi peneliti lain dapat dijelaskan sebagai perbandingan dan referensi dalam mengkaji masalah yang relevan dalam penelitian selanjutnya