



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Industri perkebunan di Indonesia setiap tahunnya terus berkembang. Perkembangan industri perkebunan memiliki arti penting dalam pengembangan pertanian baik skala regional maupun nasional. Industri perkebunan hingga saat ini masih mendominasi penerimaan ekspor di industri perkebunan, hal tersebut terlihat dari nilainya yang terus meningkat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam *website* agro Kemenperin tercatat pada 2012, nilai ekspor perkebunan mencapai 97,39% dibandingkan dengan 2009 sebesar 94,23%.

Menurut Dirjen Perkebunan Kementan Gamal Nasir dalam *website* agro kemenperin mengatakan industri perkebunan memiliki beberapa komoditas unggulan, antara lain kelapa sawit, coklat, kopi, karet dan juga nilam. Prospek produk-produk tersebut di masa yang akan datang lebih menjanjikan mengingat permintaan dunia akan komoditas ini selalu meningkat setiap tahunnya.

Industri perkebunan adalah segala kegiatan yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang berasal dari perkebunan yang terdiri dari produk utama, produk turunan, produk sampingan, produk ikutan, dan produk lainnya. Jenis usaha perkebunan dimulai dari usaha budi daya tanaman perkebunan (usaha hulu) yang berupa serangkaian kegiatan pratanam, penanaman, pemeliharaan tanaman,

pemanenan dan sortasi, sampai kepada usaha industri pengolahan hasil perkebunan (usaha hilir) yang merupakan kegiatan penanganan dan pemrosesan yang dilakukan terhadap hasil usaha budi daya tanaman perkebunan yang ditujukan untuk mencapai nilai tambah yang lebih tinggi.

Berdasarkan artikel dalam *website* Kompasiana dijelaskan bahwa, dalam upaya pengembangan usaha perkebunan di Indonesia diberikan kesempatan kepada seluruh Warga Negara Indonesia dan pihak lainnya untuk menjadi pelaku usaha perkebunan, baik sebagai pekerja kebun maupun dalam bentuk perusahaan perkebunan. Pemerintah Indonesia membagi penguasaan lahan perkebunan ke dalam masing-masing kelompok, antara lain  $\pm 18\%$  lahan dimiliki oleh perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perkebunan,  $\pm 60\%$  lahan dimiliki oleh Perusahaan Perkebunan Swasta, dan sisanya  $\pm 32\%$  lahan dimiliki oleh perkebunan rakyat dan swasta kecil.

Berdasarkan artikel dalam *website* sawit Indonesia dijelaskan bahwa, industri perkebunan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Indonesia sebagai negara berkembang dimana penyediaan lapangan kerja merupakan masalah yang cukup mendesak, sub sektor perkebunan mempunyai kontribusi yang cukup signifikan dalam menciptakan lapangan kerja. Tenaga kerja yang terserap oleh industri perkebunan dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Bahkan lapangan kerja sangat terbuka pada industri hilir perkebunan.

Seiring dengan meningkatnya daya saing perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis, maka menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan yang

kompetitif dan responsif. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang menjadi aset penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki dan mempertahankan karyawan terbaiknya.

Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, maka hal tersebut dapat membuat perusahaan menjadi semakin berkembang. Untuk itu, perusahaan perlu membuat para karyawan termotivasi sehingga diperlukan pemahaman dan perhatian khusus terhadap kebutuhan karyawan dengan menciptakan *working conditions* serta *teamwork* yang kondusif agar dapat mencegah karyawan memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain dan membantu perusahaan memperoleh hasil yang optimal.

Bagi PT Roda Mandala Dwipa yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan yang komoditas utamanya adalah kopi, coklat, cengkeh, dan gula. Saat ini, perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 1992 ini berusaha untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar terus bertahan pada perusahaan dengan cara meningkatkan kepuasan karyawannya.

PT Roda Mandala Dwipa membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas bertujuan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas di dalam perusahaan. Tujuan diterapkannya kegiatan manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan produktivitas bagi setiap individu di dalam perusahaan dan nantinya nilai produktivitas tersebut akan memberikan dampak langsung bagi peningkatan profit perusahaan.

Berdasarkan artikel dalam *website* Portalhr dijelaskan bahwa hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan akan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman. Di samping itu, harmonisasi dalam hubungan industrial dapat menjadi pelekot bagi karyawan untuk bertahan di suatu perusahaan. Tetapi masalah yang sering terjadi di perusahaan yang membuat karyawan berkeinginan kuat untuk keluar dari perusahaan tersebut adalah ketidakcocokan dengan atasan atau rekan kerjanya.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan oleh peneliti kepada bagian *Human Resource* PT Roda Mandala Dwipa yaitu Ibu Wiwien, peneliti mendapatkan informasi bahwa banyaknya karyawan yang keluar dari pekerjaan dikarenakan masalah *working conditions* yang kurang baik. Contohnya seperti fasilitas yang kurang memadai. Tidak adanya fasilitas antar jemput bagi karyawan sehingga membuat mereka sulit untuk bekerja menuju perusahaan dikarenakan lokasi perusahaan cukup jauh dari tempat tinggal mereka. Alasan berikutnya adalah mengenai tata ruang kerja yang kurang baik, mereka menginginkan tata ruang kerja yang tersusun dengan rapih antar setiap divisi. Dengan begitu memungkinkan pekerjaan akan semakin cepat terselesaikan dan lancar, tata ruang kantor yang baik membuat setiap bagian pekerjaan yang ada di suatu kantor akan saling berhubungan secara cepat.



Sumber : Data Pribadi Penulis, 2016

Gambar 1.1 Kondisi Kerja PT Roda Mandala Dwipa

Menurut Gerber (1998) dalam Ali *et al.*,(2013), *working conditions* adalah kondisi kerja yang diciptakan oleh interaksi karyawan dengan organisasi yang menginginkan lingkungan kerja dengan kenyamanan fisik yang lebih baik. Pendapat para karyawan, memiliki *working conditions* yang baik sangatlah penting bagi kondisi psikologis mereka pada saat bekerja, mereka menginginkan hubungan yang harmonis antar masing-masing individu yang berada dalam perusahaan, saling pengertian antara pimpinan dan karyawan.

Selain *working conditions* yang menjadi salah satu masalah yang timbul di dalam perusahaan, terdapat juga masalah yang berhubungan dengan *teamwork* yang terjadi di antara karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008), *teamwork* adalah kelompok kecil dengan keterampilan yang saling melengkapi dan saling bertanggung

jawab untuk tujuan yang sama. Masalah yang terjadi dapat dilihat dari kurangnya keharmonisan antara karyawan satu dengan yang lain, khususnya terlihat adanya jarak yang berhubungan dengan komunikasi antara karyawan lama (*senior*) dengan karyawan baru (*junior*). Banyak karyawan *senior* yang tidak mau berbaur dengan karyawan *junior*, sehingga membuat karyawan *junior* merasa tidak nyaman dengan keadaan seperti itu.

Jika *working conditions* telah terpenuhi dengan baik dan *teamwork* telah terbentuk dengan sempurna, maka dengan sendirinya karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kegiatan *teamwork* dalam perusahaan sangat banyak menguntungkan dan efeknya langsung terlihat didalam kinerja karyawan.

Dikarenakan karena dua hal tersebut, maka *employee satisfaction* sangat dirasa kurang maksimal. Menurut Flechter dan Williams (1996) dalam Turkyilmaz *et al.* (2011), *employee satisfaction* merupakan respon yang efektif terhadap daya tarik tertentu dari pekerjaan. *Employee satisfaction* dapat diamati dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan bekerja dengan malas, dan absen dalam pekerjaan maka hal tersebut dapat diramalkan bahwa karyawan tidak puas dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Chen (2006) dalam Turkyilmaz *et al.*, (2011), *employee satisfaction* berkembang menjadi *employee loyalty*. *Employee loyalty* adalah lampiran untuk organisasi yang dapat dianggap sebagai respon emosional, terutama bila karyawan sangat meyakini tujuan dan nilai-nilai organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Pada dasarnya, untuk mendapatkan

loyalitas karyawan terhadap perusahaan, maka hampir semua perusahaan mempunyai cara sendiri untuk membuat karyawan tetap setia dengan perusahaan.

Melihat pentingnya *working conditions*, *teamwork* dan *employee satisfaction* dalam membangun *employee loyalty*, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Analisis pengaruh *Working Conditions* dan *Teamwork* terhadap *Employee Satisfaction* serta implikasinya terhadap *Employee Loyalty* : Telaah Kasus di PT Roda Mandala Dwipa**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *working conditions* dengan *employee satisfaction* di PT Roda Mandala Dwipa?
2. Apakah terdapat pengaruh *teamwork* dengan *employee satisfaction* di PT Roda Mandala Dwipa ?
3. Apakah terdapat pengaruh *employee satisfaction* terhadap *employee loyalty* di PT Roda Mandala Dwipa?

## 1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah penelitian yang dilakukan dan fokus pada tujuan penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini adalah semua staff di semua departemen dan pekerja lapangan PT Roda Mandala Dwipa.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang karyawan PT Roda Mandala Dwipa.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *working conditions* terhadap *employee satisfaction* di PT Roda Mandala Dwipa.
2. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap *employee satisfaction* di PT Roda Mandala Dwipa.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee satisfaction* terhadap *employee loyalty* di PT Roda Mandala Dwipa.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *working conditions*, *teamwork*, *employee satisfaction*, dan *employee loyalty*.

## 1.5.2 Manfaat Akademis

### 1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat belajar bagaimana mengidentifikasi dan menganalisis suatu masalah dan menentukan bagaimana cara penyelesaiannya. Selain itu, peneliti diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan memperkaya ilmu dalam bidang *Human Resources Management* khususnya yang berkaitan dengan *working conditions*, *teamwork*, *employee satisfaction*, dan *employee loyalty*.

### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan *Human Resources Management* khususnya mengenai *working conditions*, *teamwork*, *employee satisfaction*, dan *employee loyalty*.

### 3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi sumber referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan *working conditions*, *teamwork*, *employee satisfaction*, dan *employee loyalty* terhadap perkembangan *Human Resources* dalam suatu perusahaan.

### 4. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat menjadi acuan bagi PT Roda Mandala Dwipa yang menjadi objek penelitian maupun perusahaan lain serta perusahaan memahami pengaruh *working conditions* dan *teamwork* terhadap

*employee satisfaction* dan implikasinya terhadap *employee loyalty* dan sebagai pedoman untuk menentukan kebijakan perusahaan ke depannya.

## **1.6 Metode dan Sistematika Penulisan**

### **1.6.1 Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang penulis gunakan terdiri dari :

#### **1. Metode Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan oleh penulis menurut Uma Sekaran, Bougie (2013:115) terdiri dari dua sumber :

##### **a. Data Primer**

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti terhadap variabel untuk tujuan spesifik.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada, misalnya dari berbagai literature, dokumen, penelitian terdahulu dan orang lain.

#### **2. Teknik Pengumpulan Data**

##### **a. Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan atau menyebarkan daftar pertanyaan

secara tertulis kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respons terhadap daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner itu sendiri didistribusikan dengan cara disampaikan langsung oleh peneliti.

b. Wawancara (*In-dept interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung berhadapan muka dengan orang yang diwawancarai untuk memperoleh informasi.

UMMN