

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Instansi atau Perusahaan adalah tempat dimana terjadinya kegiatan produksi barang atau jasa untuk kemudian di jual ke Masyarakat umum. Perusahaan bertujuan untuk memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya alam guna untuk memproduksi barang dan jasa. Dalam melakukan aktivitas kerja suatu instansi atau perusahaan tentunya membutuhkan sikap saling memiliki terhadap lingkungan kerjanya, hal tersebut dituangkan dalam loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam menghadapi perubahan ini, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan tetap merasa terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap lingkungan kerja mereka. Evaluasi kerja adalah salah satu alat yang efektif untuk menilai dan meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, seperti keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu konsep di mana individu dapat mencapai harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, kesejahteraan adalah kondisi di mana karyawan merasa baik secara fisik, mental, emosional, dan sosial di tempat kerja, dan kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja di mana mereka bekerja . Dengan melakukan evaluasi kerja secara teratur dan menyeluruh, perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkannya. Ini tidak hanya akan membantu mempertahankan bakat yang berharga, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan keseluruhan di tempat kerja.

Abdullah (2017) mendefinisikan loyalitas sebagai komitmen seseorang terhadap semua keberhasilan perusahaan dan fakta bahwa mereka akan bekerja untuk perusahaan. Berdasarkan loyalitas karyawan, karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, di sisi lain juga dapat membantu pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Heryati (2016), perusahaan dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi akan lebih mudah untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditentukan. Menurut Dewi (2020), loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena sangat dibutuhkan, terutama untuk keberanian karyawan yang menunjukkan pengabdian kepada organisasi terlepas dari keadaan perusahaan. Berdasarkan beberapa teori loyalitas karyawan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan bermula dari kontak perusahaan dengan karyawan di zona nyamannya, dan pada akhirnya loyalitas berasal dari orang-orang yang rela berkorban untuk mencapai tujuan perusahaan(Kustini, 2022).

Menurut Purohit (2016) Keseimbangan kehidupan kerja adalah situasi di mana individu mampu mengatur dan berbagi tugas kerja, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya dengan cara menghilangkan konflik antara keluarga dan pekerjaan dan meningkatkan motivasi, produktivitas dan loyalitas. Keseimbangan kehidupan kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktik kehidupan kerja yang bertujuan mendukung kebutuhan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan keluarga dan kehidupan kerja.(Prakoso, 2023).

Kesejahteraan dapat diukur dengan seberapa besar pendapatan seseorang, Melalui pendapatan kesejahteraan masyarakat dapat digambarkan dan hal tersebut menjadi indikator

penting untuk mengetahui sejahtera atau tidaknya masyarakat.

Pendapatan dapat didefinisikan sebagai penerimaan total kas yang didapatkan oleh seseorang maupun rumah tangga dengan periode waktu tertentu (satu tahun). Ada beberapa kategori yang dimaksud pendapata yaitu pendapatan hasil tenaga kerja, pendapatan atas asset milik pribadi seperti sewa, bunga ataupun deviden) serta pendapatan atas tunjangan yang diperoleh dari pemerintah. (Zahroh, 2017) Kesejahteraan menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu suatu keadaan dimana terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani dari rumah tangga tersebut sesuai pada pendapatan. Dari tingkat pendapatan inilah dapat menggambarkan kesejahteraan masyarakat. Aspek ekonomi selalu dikaitkan dengan kesejahteraan, dengan dibatasi oleh standar hidup serta kekayaan seseorang. Seseorang dikatakan sejahtera jika memiliki kualitas atau keadaan hidup yang baik, dan hal ini selalu menjadi problematika yang sangat mendasar bagi setiap manusia ada yang didunia.

Kurniawan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya. Juga telah diselidiki bagaimana kebahagiaan kerja mempengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, Kesejahteraan, dan loyalitas. (Sutrisno et al., 2022)

Menurut Hasibuan, (2014) Setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan penting kepada perusahaannya, membawa banyak individu untuk mendorong diri sendiri melebihi batas kemampuan yang normal sampai mencapai keadaan yang dinamakan kelelahan kerja yang berdampak pada ketegangan di tempat kerja, dimana hal tersebut bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius, dimana hal itu dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik staff maupun pimpinan perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. (Rohmawati & Izzati, 2021)

Pada Kabupaten Jember terdapat Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyang (PDP) merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Pemerintahan Kabupaten Jember sejak tahun 1969 yang bergerak dibidang Perkebunan, dalam mengemban misinya, kedudukan PDP merupakan perusahaan daerah yang keberdaannya di bawah kendali Pemerintah Kabupaten Jember, terutana Bupati. (Sholihin et al., 2019). Lokasi dari Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember yaitu di Jalan Gajahmada No. 245 Jember. Status PDP Kahyangan Jember (BUMD) yaitu sesuai Peraturan Daerah No. 1 Tahun 1969 tanggal 12 Februari 1969. Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember bergerak pada bidang perkebunan yang terdiri dari 5 kebun dengan luas total HGU sebesar 4.278,2164 Ha yaitu di Sumbertenggulun

Kecamatan Tanggul seluas 470,1220 Ha, Sumberpandan Kecamatan Sumberbaru seluas 848,6900 Ha, Gunung Pasang Kecamatan Panti seluas 1.069,5714 Ha, Kalimrawan Kecamatan Silo seluas 385,2630 Ha, dan Sumberwadung Kecamatan Silo seluas 1.026,7000 Ha. Berikut luas areal tanam kebun yang dikelola PDP Kahyangan Jember.

Berikut bidang pekerjaan yang ada pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember :

Tabel 1. 1 Tabel Jumlah Karyawan

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah
1.	Bagian Umum (SDM)	15
2.	Bagian Pemasaran	5
3.	Bagian Keuangan	5
4.	Bagian Bagian SPI (Satuan Pengawas Internal)	4
5.	Bagian Produksi dan Teknik	7
6.	Bagian UUL	5
7.	Ajudan	4
8.	Keamanan	5
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>

Sumber : Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyang Jember 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan pada kantor Perumda Kahyangan Jember terdapat 50 orang, terdiri dari Bagian Umum (SDM) yang bertugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijakan, pemantauan dan evaluasi di bidang tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian berjumlah 15 orang. Bagian Pemasaran bertugas melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan, serta monitoring, evaluasi, dan pelaporan bidang pemasaran produk berjumlah 5 orang. Bagian Keuangan Pelaksanaan urusan pembiayaan, Pelaksanaan urusan perbendaharaan, Pelaksanaan urusan akuntansi, Pelaksanaan urusan evaluasi dan pelaporan keuangan. Berjumlah 5 orang. Bagian SPI (Satuan Pengawas Internal) bertugas Melaksanakan audit, analisis, pengawasan, pemeriksaan, pengujian dan penilaian atas keuangan, sumber daya manusia, pengembangan, sarana- prasarana, dan aset fisik dan non fisik, pengadaan/perbelanjaan barang dan jasa pemerintah, atas pengarahan Direktur yang berjumlah 4 orang. Bagian Produksi dan Teknik bertugas adalah seorang karyawan di sebuah perusahaan produksi yang memiliki tugas dan juga tanggung jawab untuk mengoperasikan mesin produksi yang ada di perusahaan tersebut agar bisa menghasilkan produk jadi ataupun setengah jadi berjumlah 7 orang. Ajudan bertugas dalam ranah protokoler dan berbagai penugasan pengamanan di lapangan sebagai “tangan kanan” pejabat yang dilayaninya berjumlah 4 orang. Keamanan bertugas mengatur, mengawal dan berpatroli berjumlah 5 oang.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi seluruh karyawan di (PRUMDA) Kahyangan Jember, maka dapat diukur dengan penilaian loyalitas. Pengukuran penilaian dan pencapaian loyalitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pada (PRUMDA) Kahyangan Jember dalam merealisasikan target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dimana Tingkat kehadiran karyawan juga bagian dari loyalitas yang harus tetap ditingkatkan

kedepannya. Tingkat kehadiran juga sangat berpengaruh dalam loyalitas karyawan, sehingga perlu ditingkatkan apabila mengalami penurunan dan dipertahankan apabila Tingkat kehadiran tersebut sudah dalam kategori baik.

Berikut ini merupakan absensi karyawan dalam indikator loyalitas pegawai (PERUMDA) Kahyangan Jember:

Tabel 1. 2 Absensi Karyawan Indikator Loyalitas

Juni							
Minggu ke I		Minggu ke II		Minggu ke III		Minggu ke IV	
H	A	H	A	H	A	H	A
45	6	34	17	33	18	32	19
Juli							
Minggu ke I		Minggu ke II		Minggu ke III		Minggu ke IV	
H	A	H	A	H	A	H	A
25	26	31	20	35	16	21	30
Agustus							
Minggu ke I		Minggu ke II		Minggu ke III		Minggu ke IV	
H	A	H	A	H	A	H	A
28	23	32	19	20	31	18	33
September							
Minggu ke I		Minggu ke II		Minggu ke III		Minggu ke IV	
H	A	H	A	H	A	H	A
43	8	49	2	36	5	40	11
Oktober							
Minggu ke I		Minggu ke II		Minggu ke III		Minggu ke IV	
H	A	H	A	H	A	H	A
36	15	41	10	31	20	44	7
November							
Minggu ke I		Minggu ke II		Minggu ke III		Minggu ke IV	
H	A	H	A	H	A	H	A
21	30	26	25	37	14	23	28

Sumber data : Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Kahyangan Jember

2023

Berdasarkan tabel 1.2 Absensi Karyawan Indikator Loyalitas

Berdasarkan hasil absensi karyawan pada tabel diatas permasalahan indikator loyalitas yang terjadi di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember. Loyalitas pada karyawan di PERUMDA Kahyangan Jember masih dapat dibilang berada dibawah standart dimana karyawan sering tidak hadir pada saat jam kerja, banyak dari karyawan juga tidak bekerja secara full baik dikantor maupun dilapangan, dan karyawan masih belum dapat bekerja dengan baik secara tim/kelompok dikarenakan kurangnya interaksi dan komunikasi antar individu. Dapat dilihat pada bulan Agustus dan bulan November karyawan dalam tingkat kehadiran di kategori Alpa (tanpa keterangan) mengalami peningkatan banyak karyawan yang tidak masuk kerja tapi tanpa keterangan sehingga terdapat permasalahan dalam tingkat kehadiran indikator loyalitas karyawan.

Kurangnya loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan bisa disebabkan oleh berbagai faktor. Beberapa latar belakang yang mungkin mempengaruhi kurangnya loyalitas karyawan antara lain: Ketidakpuasan kerja, Ketidakpastian karir, Ketidakpuasan dengan Manajemen

Keseimbangan kerja - hidup yang Buruk. Tantangan bagi setiap perusahaan saat ini adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi prekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut setiap organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Kinerja dan loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Mengidentifikasi latar belakang kurangnya loyalitas karyawan penting untuk memahami masalah yang mungkin perlu diatasi oleh perusahaan.

Oleh karena itu saya ingin melakukan penelitian di PRUMDA (Perusahaan Umum Daerah) Kahyangan Jember dengan judul **“Evaluasi Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan, Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

Pada instansi tidak lepas dari permasalahan didalamnya, salah satunya adalah Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) adalah salah satu aspek penting dalam kehidupan karyawan yang mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Loyalitas karyawan adalah faktor penting yang berkontribusi pada keberhasilan dan stabilitas perusahaan. Ketika loyalitas karyawan rendah, seperti yang terjadi di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember, berbagai masalah seperti keterlambatan masuk kerja, tugas yang tidak diselesaikan tepat waktu, dan pelanggaran peraturan lainnya bisa muncul.

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember?
2. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember?
3. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini merupakan tujuan dari penulisan penelitian ini Berdasarkan rumusan masalah diatas :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pimpinan PERUMDA Kahyangan Jember penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan guna meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Bagi Universitas sebagai tambahan referensi pembaca dan acuan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama pada masa yang akan datang
3. Bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Evaluasi Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan, Kepuasan terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember

