

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hutan merupakan suatu wilayah berupa hamparan lahan atau daratan yang didominasi oleh pepohonan. Hutan memiliki berbagai fungsi diantaranya fungsi produksi dan fungsi konservasi. Salah satu bentuk pemanfaatan utama dari hutan yaitu kayu. Namun masih ada hasil hutan lain yang belum dimanfaatkan secara menyeluruh, Seperti getah, kulit kayu, daun serta buah yang jika diolah dengan tepat akan menghasilkan nilai tambah tinggi. Perhutani memiliki peran strategis yaitu mendukung sistem pelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Salah satu perusahaan di bawah Perum Perhutani yang bergerak dalam bidang hasil hutan non kayu yaitu Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun Kec Pulung, Kabupaten Ponorogo. Pabrik tersebut merupakan pabrik pengolahan getah pinus menjadigondorukem dan terpentin.

Pohon pinus merupakan salah satu spesies dengan kegunaan ganda karena dapat menghasilkan kayu yang bermanfaat, serta getahnya dapat dimanfaatkan untuk dibuat berbagai produk, seperti gondorukem dan minyak terpentin. Gondorukem dan terpentin merupakan dua di antara produk bukan kayu yang memiliki potensi untuk dikembangkan. Gondorukem merupakan zat padat yang terbentuk ketika getah pohon pinus disuling. Minyak terpentin adalah minyak atsiri yang dihasilkan melalui penyulingan uap getah Tusam atau pinus sp. Produk gondorukem biasanya

digunakan pada industri batik, sedangkan terpentin digunakan sebagai pelarut cat. Segala hasil pengolahan dari pohon pinus tersebut tidak bisa lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang mengolahnya menjadi produk baru.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik karena akan mempengaruhi perilaku, motivasi dan juga kinerja karyawannya. Perusahaan diharuskan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu tumbuh dan berkembang dengan baik serta mampu bersaing dengan para kompetitornya. Karyawan adalah aset utama bagi setiap perusahaan yang selalu berperan aktif dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Perusahaan memerlukan sebuah cara atau metode sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan karyawan yang setia atau loyal terhadap perusahaan. Menurut Wicaksono (2013) loyalitas adalah setia terhadap sesuatu dengan penuh rasa cinta, sehingga dengan begitu tidak mengharapkan imbalan apapun dalam melakukan suatu hal untuk orang lain atau perusahaan tempat dimana dia meletakkan loyalitasnya. Dengan tingginya loyalitas yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh tempat kerja terhadap karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu beban

kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, fasilitas kerja dan gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Menurut Tarwaka (2014) beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Apabila kemampuan kerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan menyepelekan dan karyawan cenderung mudah bosan. Begitu pula sebaliknya, jika kemampuan kerja lebih rendah dibanding tuntutan pekerjaan maka karyawan akan merasakan kelelahan pada pekerjaan yang dijalani. Oleh sebab itu, harus ada porsi yang seimbang antara kemampuan kerja dan tuntutan pekerjaan, hal ini bertujuan agar kualitas kerja karyawan dapat meningkat.

Faktor lain yang dapat menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan yaitu fasilitas kerja. Menurut Barry (2012), fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Adanya fasilitas kerja di perusahaan yang memadai akan mendukung kinerja karyawan, mempermudah dan memperlancar proses kerja yang akan dijalankan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ada dan akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawannya. Fasilitas kerja harus sesuai ketentuan yang berlaku agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu gaji. Gaji merupakan sumber utama yang dapat mendorong karyawan dalam mengembangkan bakat dan kemampuan serta semangatnya dalam bekerja. Gaji yang disertakan dengan insentif atau bonus lainnya yang

dibutuhkan karyawan merupakan hal dalam membantu karyawan supaya dapat bekerja maksimal ketika perusahaan memberikan tambahan pekerjaan atau tanggung jawab yang lebih besar. Menurut Ratnasari & Mahmud (2020) Gaji merupakan fenomena yang terjadi adanya suatu pemberian pekerjaan oleh perusahaan dan penerimaan pekerjaan oleh karyawan serta jasanya dapat diterima berbentuk uang sebagai konsekuensi karyawan tersebut telah menyumbangkan jasa dan pikirannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Penelitian ini dilaksanakan di pabrik Gondorukem & Terpentin sukun, yang berada di jl. Halim Perdana Kusuma, Sukun, Sidoharjo, Kec Pulung, Kab Ponorogo. Pabrik ini memiliki aset berharga berupa karyawan yang memiliki klasifikasi baik, untuk mencapai target sesuai yang telah ditentukan diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang diketahui bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan, pihak pabrik perlu memahami beberapa hal salah satunya yaitu pemberian beban kerja yang sebaiknya sesuai dengan kemampuan karyawan. Sebagian besar kegiatan di pabrik Gondorukem & Terpentin sukun termasuk berat, mengacu pada hal tersebut apakah mampu mempengaruhi loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pabrik Gondorukem & Terpentin sukun juga memiliki fasilitas kerja untuk menunjang segala aktivitas sumber daya manusianya untuk melaksanakan pekerjaannya. Apakah dengan pemberian dan penyediaan fasilitas kerja tersebut mampu mempengaruhi loyalitas karyawan. Faktor lain yang mampu mempengaruhi loyalitas karyawan adalah gaji. Gaji menjadi salah satu dasar karyawan untuk

termotivasi menjadi lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. gaji merupakan bentuk imbalan atas apa yang telah dilakukan karyawan. Pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan serta ketentuan yang berlaku akan berdampak positif terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal. Hal tersebut menjadi acuan untuk mengetahui apakah pemberian gaji merupakan salah satu hal yang mampu mempengaruhi loyalitas karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai variabel beban kerja terdapat hasil penelitian dengan kombinasi yang beragam. Penelitian Fajarullaili & Nurul (2018) memperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lain halnya dengan penelitian Syahbani (2020) beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Fenomena kesenjangan juga terjadi pada variabel fasilitas kerja, penelitian Reza Suriانشa (2020) memperoleh hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lain halnya dengan penelitian Lestari (2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. *Gap research* yang telah dipaparkan menjadi salah satu dasar adanya penelitian ini, serta diterapkannya variabel gaji karyawan sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Gaji Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan**”

(Studi Pada Pabrik Gondorukem & Terpentin sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo)”.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah gaji karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah beban kerja, fasilitas kerja dan gaji karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo?

C. Manfaat Dan Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian :
 - a) Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.
 - b) Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.

- c) Untuk mengetahui apakah gaji karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.
- d) Untuk mengetahui apakah beban kerja, fasilitas kerja dan gaji karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.

2. Manfaat penelitian :

a) Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya dan memperjelas teori-teori mengenai beban kerja, fasilitas kerja dan gaji karyawan terhadap loyalitas karyawan, serta dapat menjadi wawasan dan referensi tambahan untuk loyalitas karyawan dan manajemen sumber daya manusia untuk selanjutnya.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi perusahaan untuk mengembangkan perusahaan dan dapat menjadi pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Kemudian di harap adanya pemahaman tersebut organisasi dapat menemukan cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan.