

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Loyalitas kerja yang bisa diartikan dengan sikap setia. Loyalitas kerja pun bisa diartikan sebagai sikap kepatuhan dan dukungan yang terus-menerus untuk perusahaan. Pada setiap kelompok termasuk pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara diwajibkan untuk mengerjakan dan memaksimalkan karyawannya semaksimal mungkin. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi karena merupakan pengambil keputusan bagi keberhasilan kelompok (Ardana, dkk, 2012) sehingga bisnis dapat beradaptasi dan terus berkelanjutan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai figur sentral untuk memperlancar kegiatan manajemen dan mencapai tujuan kelompok. Menurut Gibson (1996) gagasan kinerja kelompok bergantung pada kinerja individu, yaitu kinerja individu akan berkontribusi pada efektivitas kelompok.

Loyalitas adalah bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga pada sesuatu dengan penuh cinta, untuk melakukannya, tidak mengharapkan imbalan apa pun dengan melakukan sesuatu untuk seseorang atau bisnis ia menempatkan kesetiaannya. Karena loyalitas yang besar dari karyawan kepada perusahaan akan membantu perusahaan dengan mudah mencapai tujuannya dan sebaliknya. Loyalitas adalah hubungan yang disediakan tempat kerja dengan karyawannya. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap kantor, yaitu gaji dan bonus serta jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kemudian ada beberapa hambatan retensi yang harus diatasi dengan baik untuk mencapai tujuan bisnis.

Salah satu aspek produksi adalah sumber daya manusia, adalah orang-orang yang bekerja secara kelompok, serta perusahaan dan organisasi yang memiliki fungsi kepemilikan, sehingga orang-orang itu diharuskan untuk ditraining dan diharuskan untuk berkembang sesuai dengan *skill* yang mereka punya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu aspek utama yang menentukan perkembangan suatu kelompok. Hal ini karena sebagian besar sumber daya manusia digunakan oleh kelompok sebagai otak, mesin, dan *planner* untuk mencapai tujuan bisnis.

Dalam upaya mencapai tujuan kelompok, karyawan secara tidak langsung diharapkan memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Untuk melakukan pekerjaan yang memiliki *skills*, karyawan tidak bisa memisahkan tingkat pendidikannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Fasilitas dan peralatan yang memadai, hubungan baik antar rekan kerja, bawahan dan atasan bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dan hasil kerja. Ada aspek lain yang menurut Menpan (1997), konsep dari beban kerja sebagai seperangkat atau sekumpulan aktifitas yang harus dilakukan oleh suatu satuan kelompok atau orang yang memegang pekerjaan selama jangka waktu tertentu yang ditentukan. Ada tiga indikator, yaitu tujuan yang ingin dicapai, kondisi kerja dan waktu serta standar kerja.

PLN (Persero) adalah sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Dan satuan Layanan Transmisi dan GI Rembang atau disingkat ULTG Rembang adalah satuan yang melakukan pengelolaan aset PLN di bidang Transmisi dan Gardu Induk baik tegangan tinggi ataupun tegangan ekstra tinggi di wilayah Kota Rembang dan sekitarnya, karena kualitas loyalitas kerja Karyawan sangat erat kaitannya dengan

kualitas perusahaan. Loyalitas kerja dianggap sangat baik dan berhasil jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan beban kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini karena kinerja manusia dapat diukur dengan variabel terkait. Variabel apa pun yang tidak disamakan dengan benar akan mempengaruhi hasil tugas itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan yang telah dibahas sebelumnya yaitu tingkat pendidikan, pengalaman, dan produktivitas pegawai, maka penulis mampu mempresentasikan penelitian tersebut sebagai tugas akhir berupa makalah berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Volume Kerja pada Produktivitas Karyawan". Saya tertarik. PT PLN ULTG Lembang.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. PLN ULTG Rembang?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja Karyawan pada PT. PLN ULTG Rembang?
- c. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. PLN ULTG Rembang?
- d. Apakah tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. PLN ULTG Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat pendidikan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. PLN ULTG Rembang.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. PLN ULTG Rembang.
3. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. PLN ULTG Rembang.

4. Untuk mengetahui tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. PLN ULTG Rembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT PLN ULTG Rembang akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai tempat atau wadah untuk mengaplikasikan ilmu yang selama ini dibisa selama masa perkuliahan yang bisa diterapkan di dunia nyata sebagai syarat untuk menempuh strata satu (S1) pada STIE Mahardhika Surabaya.

2. Bagi perusahaan atau lembaga

Sebagai masukan untuk melakukan pengembangan terhadap masalah Loyalitas Kerja karyawan agar mampu memaksimalkan sumber daya yang dimiliki.

3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi atau bahan rujukan maupun sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya.

