

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang loyal dan handal untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang di inginkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusia untuk meningkatkan kualitas dan loyalitas kerja pegawai yang unggul dan profesional. Oleh sebab itu perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menciptakan rasa loyalitas kerja pegawai bagi perusahaan. loyalitas kerja pegawai tersebut akan membantu perusahaan untuk bertahan dalam mencapai sasaran tujuan yang ada di dalam perusahaan/instansi. Selain loyalitas kerja pegawai suatu pengembangan sumber daya manusia juga perlu dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi, keahlian dan sistem kinerja pegawai yang lebih maksimal.

Pengembangan sumber daya manusia adalah “suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja dan pelatihan” (Hasibuan, 2016:69). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk melatih dan mengetahui tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan. Pendidikan dan pelatihan (diklat) memberikan peranan penting terhadap kemajuan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan terhadap hal yang menyangkut kegiatan

perusahaan, pengembangan ini dilakukan bertujuan untuk memperbaiki kinerja, motivasi, karir serta kompetensi produktif pada pegawai. Setiap pegawai harus mempunyai keinginan yang kuat untuk dapat berkembang dan mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan guna mencapai tujuan pengembangan. Dengan adanya program pengembangan sumber daya manusia kerja tinggi yang dimiliki pegawai secara langsung akan memajukan perusahaan/instansi serta meningkatkan kualitas dan kuantitas. Perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat karena berhubungan dengan keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan dan pegawai. Selain itu, perusahaan/instansi juga harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung loyalitas kerja pegawai, lingkungan kerja, disiplin kerja dan adanya insentif tambahan bagi pegawai yang bekerja melebihi batas waktu kerja yang ditentukan.

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai (Lijan Poltak, 2019:465). Insentif juga merupakan salah satu pendorong penting untuk karyawan agar kerja lebih optimal. Selain itu insentif dan lingkungan kerja perlu ditanamkan untuk meningkatkan kesetiaan dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Perusahaan membutuhkan pegawai loyal (setia dan tanggung jawab) yang memperkuat sifat profesional terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan. Dengan pemberian insentif dapat memengaruhi tingkat kesetiaan pegawai terhadap perusahaan. Sifat kesetiaan dan tanggung jawab pegawai ada pada prestasi kerja meningkat tergantung pada program perusahaan dalam melayani suatu permasalahan yang

sedang dirasakan pegawai, jika pengorganisasian manajemen sumber daya manusia bagus maka perusahaan juga harus memberikan perhatian khusus pada setiap beban yang dirasakan oleh pegawai yang mengeluh. Entah dari kurangnya insentif terhadap kebutuhan maupun permasalahan di lingkungan kerja yang kurang kondusif. Karena adanya hubungan pemberian insentif akan mempengaruhi loyalitas kerja terhadap perusahaan

Lingkungan kerja adalah “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya” (Nitisemito, 2002:169). Lingkungan kerja ini meliputi : fasilitas, sirkulasi udara, pencahayaan dan kebersihan. Dengan Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan hubungan baik antara sesama pegawai, hubungan baik antara pegawai dan atasan, serta hubungan baik antara pegawai dan bawahan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Loyalitas dapat diartikan “sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab dalam suatu organisasi” (Tjiptono, 2006 dalam Berto, 2017). Kualitas kerja pegawai dapat meningkat jika loyalitas kerja pegawai sebagai pelaksana pekerja tinggi dan sebaliknya kualitas kerja pegawai akan menurun jika loyalitas kerja pegawai sebagai pelaksana pekerja rendah. Dengan demikian loyalitas kerja pegawai yang baik akan tercipta dengan peningkatan kesejahteraan perusahaan/ instansi dari segi sumber daya manusia, adanya minat dan bakat, pengembangan sumber daya manusia yang lebih unggul, adanya insentif serta terciptanya lingkungan kerja

yang baik akan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan standart kompetensi yang sudah ditetapkan. Selain itu yang menjadikan pegawai loyal diantaranya: lingkungan kerja, komunikasi, motivasi yang diberikan perusahaan, pengadaan pengembangan sumber daya manusia dan adanya hubungan antara sesama rekan kerja.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur merupakan Dinas yang berhubungan dengan bidang tanaman pangan yang didirikan di wilayah surabaya di Jl. Ahmad Yani No.152, Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60235. Dinas ini bergerak dalam bidang pertanian dan tanaman pangan. Bidang-bidang yang berada di perusahaan ini meliputi : bidang produksi tanaman pangan, bidang produksi hortikultura, bidang sarana dan prasarana, bidang ketahanan pangan. Serta terdapatnya seksi-seksi yang ada dalam setiap bidang tersebut.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap beberapa karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur dapat dikatakan baik, dimana semua bidang memiliki banyak ruang tersendiri. Namun kurangnya pengadaan pengembangan sumber daya manusia program pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk karyawan baru atau karyawan lama. Selain itu terdapatnya pekerjaan yang di kerjakan saat di luar batas waktu kerja menjadi permasalahan karena tidak adanya insentif dalam penyelesaian kerja tersebut. Namun dalam pengelolaan sumber daya manusia masih terdapat permasalahan yang terjadi dalam lingkungan tempat kerja. Ruang kerja yang dijadikan sebagai tempat penyimpanan barang-barang yang sudah tidak digunakan, masih terdapatnya debu yang menempel akan mengganggu

kenyamanan pegawai dalam bekerja dan akan berdampak pada hilangnya motivasi pegawai. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak mendukung pegawai dalam bekerja dapat menurunkan loyalitas kerja pegawai.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur merupakan perusahaan yang sangat mementingkan kinerja dan loyalitas kerja sumber daya manusia dalam perkembangan perusahaan atau lembaga pemerintah. Dengan begitu perusahaan masih perlu adanya kerja keras dalam memperhatikan pengembangan sumber daya manusia, insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan yang diberikan untuk kepentingan bersama dengan kemakmuran yang ada di perusahaan atau lembaga pemerintah. Maka dari itu, dari uraian permasalahan di atas menjadikan peneliti terinspirasi untuk melakukan penelitian dengan Judul “ **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap loyalitas kerja?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia, insentif, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap loyalitas kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Pengembangan Sumber daya manusia, insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Perusahaan atau Lembaga Pemerintah

Dengan adanya penelitian ini akan membantu memberikan berbagai masukan dalam meningkatkan:

- a. Pengembangan sumber daya manusia untuk menambah pengetahuan, prestasi dan memperbaiki moral pegawai serta perusahaan,
  - b. Insentif guna mendorong perusahaan untuk bekerja lebih optimal, dan
  - c. Menciptakan lingkungan kerja untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan berdampak pada loyalitas kerja pegawai.
- b. Bagi Peneliti

1. Menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan, insentif dan lingkungan kerja dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai.
  2. Menambah wawasan yang lebih luas sehingga dapat digunakan serta dapat dipraktikkan dalam dunia kerja.
- c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
1. Sebagai wacana ilmu pengetahuan yang dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia, insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai.
  2. Sebagai wacana ilmu pengetahuan yang akan disumbangkan sebagai referensi kepada Universitas dan juga sebagai dokumentasi yang berguna referensi yang ada di perpustakaan.

Halaman ini sengaja di kosongkan