

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada perubahan suatu masa kehidupan serta perubahan arus globalisasi yang ada dimasa sekarang ini, dalam suatu keadaan masyarakat seringkali kita menjumpai berbagai masalah yang mengakibatkan suatu perusahaan mengalami hambatan atau bahkan sebuah kegagalan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dapat terjadi karena beberapa kemungkinan, baik karena ketidakmampuan beradaptasi dengan teknologi, ketidakmampuan dalam bersaing secara baik dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya, serta rendahnya suatu kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan tentunya dipengaruhi oleh hasil kerja atau kinerja individu para karyawan. Setiap perusahaan berupaya untuk dapat mengadakan suatu peningkatan kinerja para karyawan dengan tujuan untuk mencapai sesuatu yang ingin diraih perusahaan seperti keuntungan. Sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah kunci dan juga faktor terpenting dalam perusahaan serta memiliki peran utama dalam setiap kegiatannya. Meskipun perusahaan memiliki fasilitas yang lengkap, semua kegiatan yang dilakukan di perusahaan tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang handal.

Sumber daya manusia merupakan sebuah kunci yang dapat menentukan perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya, karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaan berperan sebagai pemikir, penggerak, dan perencana guna mencapai suatu tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus diatur secara rinci, jelas, dan sedemikian rupa agar tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Apabila sumberdaya dikelola secara tidak baik, maka keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat sulit untuk terwujud. Maka dari itu semua karyawan dalam perusahaan dibimbing dan diarahkan

supaya pencapaian peningkatan kinerja tercapai dan pada akhirnya dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang diraih dengan kemampuan, keahlian dan perbuatan dalam kondisi dan situasi tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja yang peningkatan efisiensi, kualitas, dan efektifitasnya tinggi memiliki arti bahwa pekerjaan diselesaikan dengan baik oleh karyawan dengan usaha yang maksimal terhadap perusahaan.

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja dan loyalitas karyawan yang tinggi kinerjanya dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu. Disiplin kerja dan loyalitas karyawan merupakan hal terpenting dalam suatu perusahaan dalam perkembangannya. Disiplin kerja merupakan suatu upaya dalam pengaturan waktu saat bekerja yang dilakukan secara berulang atau teratur dengan mengikuti aturan kerja yang ada pada perusahaan atau organisasi (Wardana,2008: 20). Sikap disiplin kerja memiliki suatu pengaruh yang besar terhadap kinerja suatu karyawan. Disiplin kerja ini dapat dibutuhkan, karena akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja serta efisiensi terhadap tujuan perusahaan itu sendiri. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang digunakan oleh para pemimpin untuk dapat berkomunikasi dengan para karyawan supaya mereka dapat bersedia dalam mengubah pola perilakunya serta sebagai upaya dalam meningkatkan keselarasan dan ketersediaan seseorang untuk menaati semua aturan yang ada di perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja membutuhkan komunikasi penyampaian yang baik terhadap karyawan agar mematuhi aturan yang ada, apabila dihiraukan maka pengadaan sanksi hukuman berupa peringatan atau yang lainnya harus diterapkan guna menyadarkan karyawan untuk

memperbaiki kesalahannya. Penegakan suatu disiplin kerja dalam perusahaan biasanya dilaksanakan oleh atasannya.

Pada hasil penelitian terdahulu terdapat dukungan pada pendapat diatas seperti yang dikemukakan oleh Muhammad Aldrianto yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang mengandung arti bahwa peningkatan disiplin kerja diiringi dengan peningkatan kinerja . Ditemukan beberapa persoalan yang terjadi pada PT. Bhakti Idola Tama, bahwa terdapat tingkat kedisiplinan yang rendah yang dilakukan karyawan, dimana masih terdapat karyawan yang setelah selesai jam istirahat masih terlihat memanfaatkan waktu istirahatnya berupa tidur ditempat kerja atau nongkrong ditempat makan atau kantin perusahaan. Disamping itu masih banyak beberapa diantaranya karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya untuk bekerja di perusahaan. Maka dari itu beberapa persoalan mengenai disiplin kerja ini merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan yang diwujudkan dengan kesediaan seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab didampingi dengan kesadaran karyawan dalam melakukannya sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal. Loyalitas dapat terwujud apabila kebutuhan hidup pekerjanya dapat terpenuhi oleh perusahaan seperti hak dan kewajibannya, sehingga para karyawan dapat merasakan kenyamanan dan betah untuk bekerja di perusahaan tersebut. Sikap Loyalitas karyawan ini diperlukan agar karyawan memiliki persepsi bahwa mereka bekerja bukan hanya bagi mereka sendiri melainkan juga bagi kepentingan perusahaan. Sehingga baik antara karyawan maupun karyawan mereka merupakan dua pihak yang sama-sama membutuhkan dan saling menguntungkan satu dengan yang lainnya. Poewadarminta (2002:609) mengatakan bahwa loyalitas ini dapat diartikan pula sebagai wujud kesetiaan seseorang, pengabdianya pada perusahaan, serta memiliki rasa percaya yang tinggi yang ditunjukkan pada perusahaan.

Jadi loyalitas bisa dilihat dari hasil kinerja, sikap dan perilaku, kepercayaan, serta lamanya waktu kerja, artinya semakin lama karyawan bekerja dalam perusahaan maka semakin tinggi pula loyalitas yang diberikan kepada perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mengukur loyalitas karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan, pekerjaan yang dilakukan dengan baik, memiliki disiplin yang tinggi, serta mampu menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi pada sebuah pekerjaan yang dilakukannya. Perusahaan diharuskan untuk memperhatikan loyalitas karyawannya karena hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Pendapat ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rian Saputra yang meneliti mengenai loyalitas karyawan pada perusahaan di Palembang, dimana dari hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persoalan yang terjadi pada PT. Bhakti Idola Tama mengenai loyalitas karyawan yaitu ditemukannya rasa kurang tanggung jawab yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini dijumpai dengan ditemukannya karyawan yang meninggalkan pekerjaannya yang belum diselesaikan dan melimpahkan pekerjaannya pada orang lain.

Berdasarkan pentingnya suatu disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu hal tersebut perlu diperhatikan oleh PT. Bhakti Idola Tama. Sebab dengan hadirnya suatu disiplin kerja serta loyalitas karyawan yang terjaga dan berjalan baik maka perusahaan dapat mencapai tingkat pencapaian yang tinggi dalam kinerja karyawan dan mampu mencapai target perusahaan. Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji sebuah penelitian lebih mendalam dengan memilih judul penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Idola Tama”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasar pada uraian dalam latar belakang yang telah disampaikan, penulis mengidentifikasi berbagai masalah yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Idola Tama yakni sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja karyawan.
2. Kesadaran karyawan masih kurang dalam memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kinerja.
3. Masih terdapat karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas.
4. Loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan masih tergolong rendah.
5. Masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasar pada uraian latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya yakni sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Idola Tama?
2. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Idola Tama?
3. Apakah disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Idola Tama?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini di maksudkan untuk mendeskripsikan fakta-fakta empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja

karyawan yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Sesuai dengan rinciannya, maka hasil dari penelitian akan diarahkan untuk dapat mengetahui :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bhakti Idola Tama
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Bhakti Idola Tama
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Idola Tama

E. Manfaat Hasil Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu peneliti berharap penelitian ini bisa menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pembahasan disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan yang ditimbulkan oleh kinerja karyawan. Sehingga hasil yang akan didapat dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk membantu menyelesaikan sebuah permasalahan dikemudian hari.
 - b. Bertambahnya wawasan serta pengetahuan yang dimiliki peneliti untuk melakukan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.
 - c. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberi pengetahuan pada karyawan, serta hasilnya dapat memberikan motivasi terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

3. Manfaat Akademis

Diharapkan penelitian ini nantinya dapat bermanfaat sebagai penambah sumber untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pembahasan disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan variabel yang terdiri dari bermacam-macam teori serta suatu sintesis yang dipaparkan dan akan diteliti dengan cara sistematis, beraturan, dan juga kritis yang nantinya akan menghasilkan gabungan variabel yang saling berkaitan (Sugiyono, 2019). Berikut pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Idola Tama :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang penting dalam suatu perusahaan, hal tersebut dikarenakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka produktivitas serta kinerjanya semakin tinggi. Hal tersebut tentunya akan berpengaruh pada tingkat pencapaian yang dihasilkan oleh perusahaan itu sendiri. Disiplin kerja karyawan merupakan suatu masalah yang memerlukan perhatian, karena masalah ini dapat mempengaruhi kepada kemajuan dan kemunduran perusahaan. Perusahaan tentunya tidak akan pernah mengalami sebuah kemajuan dan perkembangan apabila disiplin karyawan tidak tertanamkan dengan baik, sehingga berdampak pada kehancuran bagi perusahaan yang bersangkutan. Hani Handoko (2007:115) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan serangkaian kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja menurut Wahyudi (2002) meliputi besar kecilnya kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan pasti untuk dijadikan pedoman, keberanian pimpinan

dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, serta perhatian pemimpin pada karyawan.

2. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

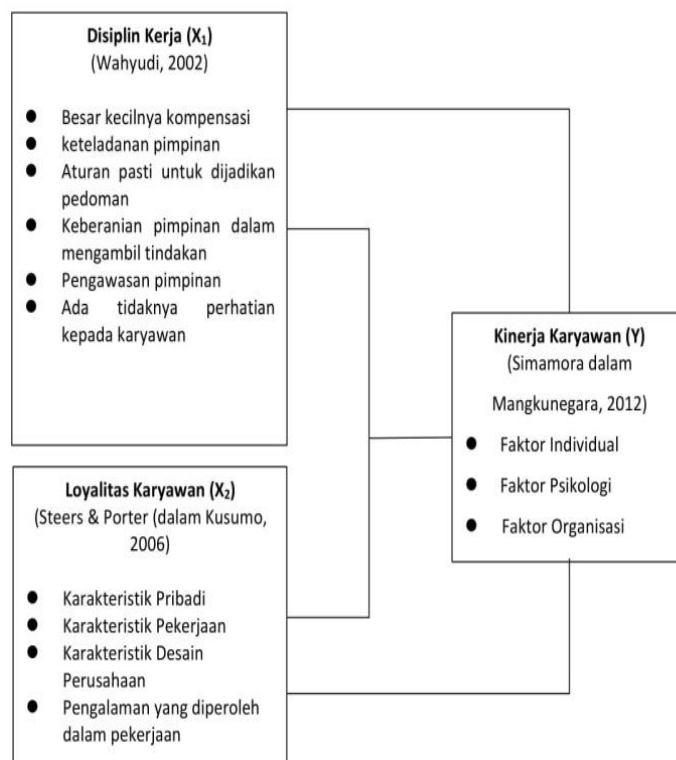
Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan pada perusahaan yang dapat terwujud dengan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab sehingga tujuan dari perusahaan dapat lebih mudah dicapai. Loyalitas dapat terwujud dengan adanya *feedback* yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa pemenuhan kebutuhan hidup, rasa kenyamanan dan keamanan karyawan, sehingga karyawan dapat betah dan setia berada atau bekerja di perusahaan serta meningkatkan standar kinerjanya. Loyalitas kerja dapat tercipta apabila karyawan merasa dirinya tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mereka betah dan nyaman bekerja dalam perusahaan dalam waktu yang lama. Steers dan Porter (dalam Kusumu, 2006) menyatakan bahwa lahirnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, faktor tersebut yakni karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, serta pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

3. Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil upaya dari pekerjaan seseorang dalam periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya, seperti standar hasil kinerja yang telah diraih dan juga sasaran dan target yang telah dicapai, kriteria kinerja ini telah ditentukan terlebih dahulu tentunya dengan kesepakatan bersama (Masran dan Mu'ah, 2015). Kinerja karyawan merupakan penampilan dari hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh karyawan, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan beberapa tugasnya sesuai dengan fungsi yang diberikan perusahaan dan aturan tata kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor

eksternal dari karyawan tersebut. Rowen mengutip pendapat Simamora dalam Mangkunegara (2012), yang mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual, faktor psikologi, serta faktor organisasi.

Maka dari itu, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salahsatunya disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan akan membuat perusahaan berkembang menjadi lebih baik. Salah satu upayanya adalah dengan menanamkan disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disebutkan, maka peneliti menyusun kerangka berpikir sebagai berikut :



Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Andrew M.C. dkk/ 2016	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap Kinerja karyawan pada LPP RRI Manado	Lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), loyalitas kerja (X3), kinerja karyawan (Y1)	Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Agus Tunggal Saputra,dk k/2016	Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kerja (X1), loyalitas karyawan (X2), kinerja karyawan (Y1)	Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.
3.	Muhamma d Aldrianto (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kospemindo Di Makassar	Disiplin kerja (X1), Loyalitas (X2), kinerja karyawan (Y1)	Disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh perngaruh yang signifikan.
4.	Suriati/ 2017	Pengaruh motivasi Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan	Motivasi (X1), disiplin kerja (X2), kinerja karyawan (Y1)	Motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Rowen (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri	Disiplin kerja (X1), loyalitas karyawan (X2), kinerja karyawan (Y1)	Disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Yesi Sundari Hidayati, dkk/ 2018	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja	Kompensasi finansial (X1), kepuasan (X2), disiplin kerja (X3), loyalitas (Y1)	Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, kepuasan berpengaruh signifikan

		Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil di Lumajang		terhadap loyalitas karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi finansial, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.
7.	Ulfa Afrianti, Hadi Sunaryo, Agus Priyono/ 2018	Pengaruh Disiplin kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Pada Polresta Malang Kota	Disiplin kerja (X1), loyalitas (X2) kinerja (Y1)	Disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Ni Kadek Sundria Lusia Lestari / 2018	Pengaruh Disiplin Kerja, Kreativitas Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali	Disiplin kerja (X1), kreativitas kerja (X2), loyalitas kerja (X3), kinerja karyawan (Y1)	Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang tidak signifikan, variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Ni Putu Novi Sri Astiti, dkk/ 2019	Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan Terhadap kinerja karyawan agrowisata bagus agro pelaga	Disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2), loyalitas karyawan (X3), kinerja karyawan (Y1)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang moderate (sedang) dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Rian Saputra/ 2020	Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC. Palembang	Disiplin kerja (X1), loyalitas karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y1)	Disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber (2021)

Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel X1 (Disiplin kerja), variabel X2 (Loyalitas karyawan), dan variabel Y (Kinerja karyawan). Sedangkan perbedaan yang

terdapat pada penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan penulis hanya berbeda pada lokasi penelitiannya.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yakni dugaan sementara terhadap persoalan atau suatu masalah yang masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan suatu dugaan atau jawaban yang bersifat sementara atas hubungan terkait dua variabel atau lebih yang akan dinyatakan benar atau salahnya berdasarkan pengujian (Sugiyono, 2012). Berdasarkan tujuan penelitian, kerangka pemikiran, kajian teoritis, dan penelitian yang relevan diatas, maka peneliti akan mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Idola Tama
- H2 : Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Idola Tama
- H3 : Disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Idola Tama



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG