

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Masyarakat sering kali dihadapkan pada banyak persoalan akibat perubahan hidup dan gelombang globalisasi sekarang ini, yang dapat membuat perusahaan menghadapi kesulitan atau bahkan gagal mencapai tujuannya. Hal tersebut bisa terjadi karena sejumlah alasan, seperti kinerja sumber daya manusia perusahaan yang buruk dan kegagalannya untuk bersaing secara efektif dengan perusahaan lain dan beradaptasi dengan teknologi.

Produktivitas atau kinerja individu karyawan dapat berpengaruh pada kelanjutan dan keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk dapat melakukan pengembangan kinerja karyawannya yang bertujuan supaya bisa mendapatkan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan, misalnya seperti keuntungan. Komponen yang paling krusial dan signifikan dalam suatu perusahaan dari setiap kegiatannya adalah sumber daya manusia (SDM). Walaupun memiliki fasilitas yang memadai, suatu perusahaan tidak dapat melaksanakan tugas apapun secara efektif tanpa adanya sumber daya manusia yang handal.

Faktor utama pada perkembangan suatu perusahaan yaitu sumber daya manusianya. Karyawan di perusahaan pada dasarnya bertindak sebagai pemikir, pelaku, dan persiapan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebijakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu di atur dengan baik, mudah dipahami, dan mendukung tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2016) adalah suatu pendekatan strategis terhadap

keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya yang buruk bisa menyulitkan perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya. Untuk mencapai peningkatan kinerja dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, semua karyawan perusahaan perlu dibimbing dan diarahkan.

Karyawan yang mempunyai tingkat disiplin kerja dan loyalitas yang tinggi, maka kinerjanya bisa lebih terjamin dari waktu ke waktu. Hal terpenting untuk perkembangan perusahaan yaitu disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Disiplin kerja adalah suatu upaya berkelanjutan untuk mengontrol waktu di tempat kerja dan juga menaati peraturan-peraturan tempat kerja yang berlaku di suatu perusahaan atau organisasi (Wardana, 2008). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikap mereka terhadap disiplin kerja, karena akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi kerja dalam kaitannya dengan tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan strategi yang dipakai pemimpin untuk berinteraksi dengan karyawannya untuk mengubah perilaku mereka, serta membuat orang lebih cenderung untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan serta norma sosial yang ada. Untuk menegakkan disiplin kerja dan memastikan bahwa karyawan mematuhi hukum, diperlukan instruksi yang tepat. Jika instruksi ini tidak diikuti, konsekuensinya adalah peringatan atau tindakan lain yang harus diterapkan untuk membuat karyawan memperbaiki kesalahan mereka. Atasan sering bertanggung jawab untuk menegakkan aturan dan peraturan di tempat kerja.

Loyalitas karyawan untuk perusahaan bisa didefinisikan sebagai kemauan seorang karyawan untuk melakukan serta menyelesaikan tugas yang telah

diberikan oleh perusahaan dengan rasa tanggung jawab yang kuat dan pemahaman akan peran karyawan dalam melakukannya guna memaksimalkan tujuan perusahaan. Untuk memastikan bahwa pekerja betah dan nyaman saat bekerja, maka perusahaan perlu memenuhi kebutuhan dasarnya, termasuk hak dan kewajibannya. Karyawan perlu merasa bahwa mereka bekerja untuk perusahaan dan juga untuk diri mereka sendiri agar pola pikir loyalitas karyawan ini tetap ada. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun karyawan merupakan pihak yang saling bergantung dan diuntungkan. Menurut Poerwadarminta (2002), loyalitas dapat diartikan sebagai tanda komitmen seseorang dan pengabdianya pada perusahaan, dan memiliki rasa kepercayaan yang kuat untuk perusahaan.

Loyalitas dapat dilihat dengan melihat hasil kerja, sikap atau perilaku, kepercayaan, dan masa kerja. Tingkat loyalitas karyawan meningkat seiring dengan lamanya masa kerja. Ada sejumlah faktor yang dapat dipakai untuk mengukur loyalitas karyawan, seperti tanggung jawab, kualitas pekerjaan mereka, tingkat kedisiplinan dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang timbul selama mereka bekerja. Perusahaan harus mengamati loyalitas karyawannya sebab hal tersebut dapat berpengaruh pada pengembangan kinerja.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2005) adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil dari aktivitas, kemampuan, dan keterampilan individu dalam keadaan tertentu. Upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan meningkatkan

efektifitas, efisiensi, dan kualitas menunjukkan bahwa karyawan memberikan usaha terbaiknya untuk kepentingan perusahaan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD atau *Human Resource Development* PT. Industri Susu Alam Murni, permasalahan yang terjadi di perusahaan ini terkait disiplin kerja yaitu adanya karyawan yang kurang disiplin yang dapat dilihat dari terlambatnya karyawan masuk kerja. Jam kerja PT. Industri Susu Alam Murni dimulai pukul 08.00 dan memberikan batas keterlambatan atau dispensasi selama sepuluh menit, namun masih ada saja karyawan yang terlambat masuk kerja. Begitu juga dengan loyalitas karyawan yaitu kurangnya rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya, hal ini terjadi ketika diketahui bahwa adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan berbagai masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Seperti halnya dengan tingkat kehadiran atau absensi, ketaatan dan ketepatan waktu hadir di tempat kerja, jika tidak sesuai maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana dapat menghambat pekerjaan dan tidak selesai pada waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu hadir di tempat kerja sering menjadi permasalahan pada perusahaan dimana keterlambatan melakukan pekerjaan dapat berpengaruh pada pencapaian target yang tidak selesai tepat waktunya. Loyalitas seorang karyawan juga merupakan hal yang wajib diperhatikan, loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan menentukan besarnya tanggung jawab dalam bekerja. Ketidaksiplinan dan tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sering menjadi

permasalahan dimana sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga pencapaian target dalam bekerja menurun dan tidak maksimal.

**Tabel 1. 1**  
**Laporan Kinerja Karyawan PT. Industri Susu Alam Murni Tahun 2022**

No	Periode	Target		
		Kuantitas/Output	Kualitas/Mutu	Actual
1	Juli	1 Laporan	100%	95%
2	Agustus	1 Laporan	100%	93%
3	September	1 Laporan	100%	90%
4	October	1 Laporan	100%	88%
5	November	1 Laporan	100%	85%
6	Desember	1 Laporan	100%	80%

Sumber : PT Industri Susu Alam Murni, 2022

Dari tabel laporan di atas terlihat bahwa hasil kinerja karyawan dalam membina dan mengkoordinasi kegiatan sumber daya manusia semakin menurun dilihat selama periode Juli 2022 sampai dengan Desember 2022. Target perusahaan pun belum pernah tercapai, hal ini menunjukkan perusahaan tersebut mempunyai permasalahan dalam kinerja karyawannya. Sebagai perusahaan yang harus memenuhi kebutuhan pelanggannya, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Karena dengan adanya kinerja yang baik dalam diri setiap karyawan, maka akan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan yang akan mempengaruhi kinerja PT. Industri Susu Alam Murni.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil kinerja karyawan pada PT. Industri Susu Alam Murni. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Rumah Sakit No.114, Pakemitan,

Kec. Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia. PT. Industri Susu Alam Murni merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolah susu yang memproduksi minuman susu siap minum.

Mengingat betapa pentingnya disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, PT Industri Susu Alam Murni sangat penting untuk memperhatikan hal ini. Karena dengan hadirnya suatu disiplin kerja dan loyalitas karyawan yang terjamin dan juga berjalan dengan baik maka perusahaan mampu mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta bisa mencapai target perusahaan. Berdasarkan pada latar belakang yang sudah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk menganalisis sebuah penelitian lebih mendalam dengan memilih judul penelitian "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Industri Susu Alam Murni**".

## **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Peneliti menemukan beberapa permasalahan tentang pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Susu Alami Murni berdasarkan latar belakang informasi yang telah diberikan, yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran sebagian karyawan tentang nilai disiplin kerja.
2. Kesadaran karyawan terhadap kuantitas pekerjaan atau pencapaian tujuan untuk meningkatkan kinerja masih rendah.
3. Sebagian karyawan masih sering menunggu perintah sebelum melakukan tugasnya.

4. Tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan masih tergolong rendah.
5. Masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat untuk bekerja.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah telah diidentifikasi untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Industri Susu Alam Murni?
2. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Industri Susu Alam Murni?
3. Seberapa besar disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan data aktual mengenai pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil dari penelitian akan difokuskan untuk dapat mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Industri Susu Alam Murni.
2. Untuk mengetahui apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Industri Susu Alam Murni.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Susu Alam Murni.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang mencakup disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Tujuan dari penelitian ini yaitu membantu perusahaan mengatasi masalah yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang buruk, sehingga hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan dalam upaya pemecahan masalah di masa mendatang.
- b. Meningkatkan wawasan serta pengetahuan peneliti untuk melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia serta melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.
- c. Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan memberikan pemahaman kepada karyawan, dan menginspirasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi.