

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang menjadi aset penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Karyawan merupakan aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan perusahaan, penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja guna meningkatnya produk yang berkualitas. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai mampu menyelesaikan tugas sehingga mempengaruhi keberhasilan perusahaan itu sendiri.

Kinerja pegawai diukur dengan sepuluh dimensi yaitu keberhasilan, tanggung jawab, pencapaian target, tugas, pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim, dan tingkat kehadiran Chandra & dkk, (2017). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah disiplin kerja. Seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah

kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan factor yang sangat besar manfaatnya baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan operasi pada perusahaan tersebut, sehingga diperoleh hasil yang lebih optimal dan dapat mencapai target permintaan pada perusahaan. Sedangkan manfaat bagi karyawan yaitu memperoleh suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga akan menambah semangat karyawan dalam bekerja atau melaksanakan tugasnya. Dengan demikian karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh motivasi serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin guna untuk tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan Liyas & Primadi, (2017). Peranan disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap tingkat kemajuan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan secara baik maka akan menghasilkan karyawan yang patuh, bertanggung jawab, menghargai waktu, efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang loyal dan produktif akan memberikan dampak positif terhadap kesinambungan perusahaan. Untuk mempertahankan loyalitas karyawan tidaklah mudah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan lebih mudah diandalkan dan cenderung memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu,

indikator yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tidak lain yaitu loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik ataupun buruk.

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya, melainkan di bentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Di sisi lain, karyawan yang tidak loyal dapat menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan, baik dari segi finansial maupun non finansial. Menurut Nitisemito (2013) Ada beberapa indikasi yang dapat menandakan loyalitas karyawan menurun atau rendah, mulai dari rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan pekerja yang tinggi, muncul kegelisahan, pemogokan tuntutan karyawan yang semakin sering terjadi.

Karyawan yang tidak loyal dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, mengurangi produktivitas, dan menurunkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu, dengan baiknya kinerja karyawan, maka akan muncul suatu bentuk rasa kepuasan yang dapat membentuk loyalitas karyawan. Menurut Hasibuan (2016) Loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. kesetiaan ini dicerminkan oleh

kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dan ucapan orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas merupakan suatu bentuk kesetiaan karyawan dalam bekerja. Sikap loyalitas merupakan bentuk pengabdian karyawan kepada perusahaan. Dengan memiliki sikap loyalitas maka karyawan ikut andil dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan karena adanya rasa suka dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Seorang yang memiliki loyalitas maka akan memiliki kemauan untuk bekerja sama yang baik pula. Sekelompok orang yang memiliki sikap ini akan membentuk kerjasama tim yang kuat. Kerjasama tim sendiri adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama. Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu komunikasi, komitmen bersama, dan adanya rasa saling percaya.

Penelitian Triamurti (2021) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja kuat mampu mendukung peningkatan kinerja. Penelitian Budiarta *et al.*, (2022) membuktikan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki loyalitas tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kedua penelitian terdahulu perlu diketahui lebih lanjut pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap peningkatan kinerja karyawan.

UD. Samudra Kencana adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan dan pengolahan hasil laut yang beralamat pada Dusun Munduk,

Desa Pengambengan, Kecamatan Negara, Jembrana, Bali. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2005 dan memiliki sebanyak 40 karyawan pada bagian produksi yang bekerja di UD Samudra Kencana Jembrana. UD Samudra Kencana memproduksi hasil dari pengolahan limbah ikan menjadi tepung dan minyak ikan, hingga bisnis biodiesel yang memanfaatkan minyak sisa atau minyak jelantah sebagai bahan baku dari biodiesel tersebut. Hasil dari produksi tersebut didistribusikan mulai dari Bali, Nusa Tenggara Barat (NTB) dan pulau Jawa hingga ekspor ke Jepang yang bermula pada tahun 2008 sampai saat ini. Meskipun perusahaan ini sudah berdiri cukup lama dan memiliki reputasi yang baik, namun kedisiplinan dan loyalitas kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan masih menjadi masalah yang harus diatasi.

Fenomena disiplin kerja yang terjadi pada karyawan di UD Samudra Kencana, dimana masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan kedisiplinan waktu dalam mengerjakan tugasnya. Disamping itu, banyak menghabiskan waktu kerja dengan bersantai dalam pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi tidak selesai pada waktunya dan banyak perilaku karyawan yang menyimpang dari standar kerja yang ditetapkan. Adapun tingkat absensi karyawan bagian produksi di UD Samudra Kencana dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1. 1**  
Absensi Karyawan UD. Samudra Kencana Jembrana  
Bulan Juli - Desember 2023

Bulan	Status Kehadiran			
	Terlambat Masuk	Sakit	Izin	Alpha
Juli	10	3	1	2
Agustus	8	2	3	3
September	10	2	1	2
Oktober	13	3	1	2
November	11	4	1	1
Desember	14	2	2	4

Sumber: UD Samudra Kencana

Dari Tabel 1.1 tergambar data tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan hari kerja efektif dan jumlah karyawan sebagai salah satu tolak ukur pelaksanaan disiplin termasuk dalam kategori kurang disiplin. Masih banyaknya karyawan yang mempunyai disiplin yang rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kinerja karyawan. Perlu adanya pengawasan dan pembinaan pimpinan agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan mematuhi peraturan kerja yang ada.

Bukan tidak mungkin perusahaan atau instansi lambat laun akan mengalami defisit kualitas SDM jika kinerja mereka kurang optimal. Selain itu, karyawan kurangnya loyalitas terhadap perusahaan yang mengakibatkan kerugian, yaitu dengan menjual hasil produksi secara sepihak dan lingkungan yang buruk dapat merugikan perusahaan, selain kurangnya ketaatan dengan peraturan perusahaan yang sudah disepakati dan produktivitas juga menurun. Komunikasi antar rekan kerja dan atasan yang kurang kerap mengakibatkan selisih paham dalam hal pekerjaan dan kurangnya ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya

terjadi penurunan kinerja karyawan dalam hal ketepatan waktu dalam bekerja, penurunan efektivitas, kurangnya komitmen kerja dan tanggungjawab terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD. Samudra kencana Jembrana yang dilakukan oleh peneliti, terdapat penurunan kinerja karyawan pada karyawan produksi yang diduga disebabkan oleh faktor disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Hal ini dapat dilihat pada table 1.2 data produksi selama 6 bulan pada periode Juli – Desember 2023 di UD. Samudra Kencana Jembrana.

**Tabel 1. 2**  
Data Produksi UD. Samudra Kencana Jembrana  
Periode Juli - Desember 2023

<b>Bulan</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Realisasi Produksi</b>	<b>Presentase</b>
Juli	55.500 Kg	52.480 Kg	94,6 %
Agustus	55.500 Kg	52.300 Kg	94,2 %
September	55.500 Kg	51.450 Kg	92,7 %
Oktober	56.000 Kg	50.640 Kg	90,4 %
November	56.000 Kg	50.170 Kg	89,6 %
Desember	56.000 Kg	49.280 Kg	88,0 %

Sumber: UD Samudra Kencana

Pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa pada periode tersebut cenderung mengalami penurunan pada setiap bulannya. Rendahnya kinerja karyawan dilihat dari hasil produksi yang tidak sesuai dengan target perusahaan. Target yang seharusnya tercapai pada periode Juli – Desember 2023 sebesar 55.500 - 56.000 Kg mengalami penurunan pada tiap bulannya. Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada objek penelitian menunjukkan adanya penurunan kuantitas kerja karyawan UD. Samudra Kencana Jembrana. Kualitas produksi disesuaikan

dengan standart yang telah ditentukan oleh UD. Samudra kencana Jembrana, dimana para karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Dan masalah yang timbul selain disiplin kerja adalah loyalitas karyawan dimana masih banyak terlihat karyawan kurang memiliki kemauan untuk bekerja sama, seharusnya jika karyawan memiliki rasa kemauan bekerjasama maka akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai secara individual. Dan adanya faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan seperti kurangnya hubungan antar pribadi, sesama karyawan maupun atasan dan bawahan, dapat mengurangi loyalitas karyawan. Hubungan antar pribadi yang tidak baik ini disebabkan oleh sering bergantinya karyawan karena memakai sistem kontrak dan terdapat pergantian karyawan ditengah masa kontrak karyawan. Berikut adalah data pergantian karyawan dari 4 tahun terakhir:

**Tabel 1. 3**

Data Pengunduran Diri Karyawan UD. Samudra Kencana Jembrana

<b>Tahun 2020</b>	<b>Tahun 2021</b>	<b>Tahun 2022</b>	<b>Tahun 2023</b>
8 dari 40 karyawan	10 dari 40 karyawan	7 dari 40 karyawan	9 dari 40 karyawan

Sumber: UD Samudra Kencana

Dari data diatas dapat dilihat keryawan yang *resign* terjadi tiap tahunnya dan fenomena ini terjadi pada saat karyawan sedang ditengah masa kontrak karena keinginan karyawan atau perusahaan, maka membutuhkan waktu beradaptasi bagi karyawan baru dan berpengaruh pada hubungan antar pribadi dan komunikasi. Jika perusahaan belum menemukan karyawan baru, maka karyawan yang lain akan merangkap pekerjaan.



Terkadang hal ini juga menimbulkan rasa tidak suka karyawan atas pekerjaannya. Ketika loyalitas menjadi berkurang, kerjasama tim juga tidak baik, maka berdampak pada keterlibatan karyawan. Karyawan tidak merasa terdorong untuk merasa terlibat dan berkontribusi lebih dari standar yang ditetapkan perusahaan. Namun, loyalitas karyawan tidak selalu mudah untuk dipertahankan. Selain itu, faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor inilah yang ingin diketahui lebih lanjut peneliti dan pimpinan UD Samudra Kencana dari penelitian ini.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, secara spesifik untuk mengidentifikasi masalah di fenomena tersebut penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Samudra Kencana Jembrana”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di UD Samudra Kencana?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan disiplin kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan di UD Samudra Kencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan dan pengambilan keputusan, khususnya mengenai disiplin kerja dan loyalitas karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Samudra Kencana.
2. Memberikan informasi dan referensi bagi peneliti dan akademisi yang berminat untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

### **E. Batasan Masalah**

Untuk mempermudah di dalam penelitian ini, batasan masalah yang ingin diketahui dalam penelitian ini dibatasi yakni hanya menyangkut karyawan

produksi yang berjumlah 40 orang. Variabel kinerja dengan indikator kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu mengacu pada Afandi P.(2018). Disiplin kerja dengan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan etika mengacu pada Arika D (2016). Loyalitas karyawan dengan indikator tetap bertahan dalam organisasi, bersedia bekerja melebihi batas waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan, mau mengikuti arahan atau intruksi (Gozaly dan Wibawa, 2018).

