

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam industri modern saat ini, di mana persaingan yang ketat antara perusahaan di era ekonomi global menuntut perusahaan untuk selalu menyediakan produk terbaik dan berkualitas. Dalam menciptakan kualitas yang unggul tentunya perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pelaksananya. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dan merupakan asset di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi, istilahnya sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power), agar menjadi sebuah kekuatan sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya (Sutrisno, 2009: 4).

Dalam hal ini, untuk melakukan proses itu semua memerlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Dalam mewujudkannya tidak terlepas dari peran karyawan. Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk keberhasilan dari tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu hal yang dapat mendukung terwujudnya kinerja karyawan yaitu dengan dukungan disiplin karyawan yang baik serta didukung oleh faktor-faktor lain yang saling berkaitan. Dengan adanya disiplin tersebut, maka karyawan

akan mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Devi Isma, 2013).

Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja (Rahadi, 2010). Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Untuk mencapai kesuksesan perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Jika kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada perusahaan begitupun sebaliknya.

PT. Nur Rizky Naturindo Jombang berdiri pada tahun 2000 sampai sekarang dan terletak di Jl. Kolonel H. Ismail Mancar Peterongan yang mempunyai total karyawan produksi 36 orang. Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi campuran bahan pakan ternak, produk yang dihasilkan adalah berupa serbuk temulawak, kunyit dan mengkudu/pace.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT. Nur Rizky Naturindo Jombang yang dilakukan oleh peneliti, terjadi penurunan kinerja karyawan produksi yang diduga disebabkan oleh faktor disiplin kerja dan koyalitas kerja. Hal ini dapat dilihat pada table 1.1 data produksi selama 6

bulan pada periode Oktober 2020 – Maret 2021 di PT. Nur Rizky Naturindo Jombang.

Table 1.1
Data Produksi PT. Nur Rizky Naturindo Jombang
Periode Oktober 2020 - Maret 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase
Oktober	36	52.500 Kg	49.580 Kg	94,4 %
November	36	52.500 Kg	48.680 Kg	92,7 %
Desember	36	52.500 Kg	48.550 Kg	92,4 %
Januari	36	53.500 Kg	49.200 Kg	91,9 %
Februari	36	53.500 Kg	48.330 Kg	90,3 %
Maret	36	53.500 Kg	47.950 Kg	89,6 %

Sumber: data yang diolah, 2021

Pada table 1.1 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 Oktober-Maret 2021 sebesar 52.500 - 53.500 Kg mengalami penurunan pada tiap bulannya.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada objek penelitian menunjukkan adanya penurunan kuantitas kerja karyawan PT. Nur Rizky Naturindo Jombang. Kualitas produksi disesuaikan dengan standart yang

telah ditentukan oleh PT. Nur Rizky Naturindo Jombang, dimana para karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Namun kualitas yang dihasilkan masih kurang dari standart yang ditentukan oleh perusahaan, standart tersebut dilihat dari tingkat kadar air, tekstur, kadar gizi, temperature (suhu), kadar protein, kadar as. Diduga salah satu dari standart tersebut tidak memenuhi syarat, yang menyebabkan hasil produksi tersebut di tolak oleh pihak konsumen. Berdasarkan informasi dari Direktur PT. Nur Rizky Naturindo Jombang menyatakan bahwa dari barang yang di tolak tersebut diolah kembali sampai menjadi produk yang memenuhi syarat perusahaan.

Selain itu kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dapat dilihat dari jumlah atau target yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dengan waktu yang telah ditetapkan. Namun dalam penyelesaian pekerjaan tersebut karyawan dirasa kurang mampu memaksimalkan waktu dalam bekerja seperti halnya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan lambat dalam bekerja, sehingga dalam pengerjaannya menjadi tertunda dan memakan waktu.

Seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi. Sebab salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dari disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang dalam menaati aturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Menurut Singodimedjo (2009:90) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Hal ini di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics.

Peranan disiplin kerja sangat berpengaruh bagi kemajuan setiap perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan karyawan yang patuh, bertanggung jawab, serta menghargai waktu. Tanpa adanya disiplin yang diterapkan dalam perusahaan dikhawatirkan karyawan akan semena-mena terhadap tugasnya, yang bisa berakibat tidak tercapainya tujuan dalam sebuah perusahaan.

Turunnya kinerja karyawan PT. Nur Rizky Naturindo Jombang diduga disebabkan oleh perilaku kurang disiplin karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada kepala bagian produksi PT. Nur Rizky Naturindo Jombang menyatakan bahwa karyawan kurang patuh terhadap peraturan perusahaan dimana masih ada karyawan yang datang terlambat dengan rentang waktu 10 hingga 15 menit serta tidak masuk kerja dengan berbagai alasan dan karyawan tidak memakai alat pelindung kerja seperti sepatu safety dan bersantai disaat jam kerja seperti karyawan yang sedang asik ngobrol dengan rekan kerja, sehingga tugas yang harusnya dilakukan berkelompok menjadi berkurang yang akhirnya berdampak pada hasil akhir yang tidak sesuai. Adapun sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin atau melanggar peraturan perusahaan seperti, adanya peringatan dari kepala bagian produksi secara langsung kepada bawahan dan jika masih melakukan pelanggaran maka karyawan tersebut akan dikeluarkan dari

perusahaan oleh pimpinan. Berikut adalah data yang peneliti dapatkan di PT. Nur Rizky Naturindo Jombang selama bulan Oktober 2020 – Maret 2021.

Table 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan Produksi PT. Nur Rizky Naturindo Jombang
Periode Oktober 2020 - Maret 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Kategori Absensi			Kategori Keterlambatan	
		S	I	A	<10 menit	>15 menit
Oktober	36	3	2	3	3	1
November	36	3	2	4	2	2
Desember	36	4	4	3	4	-
Januari	36	3	4	3	3	1
Februari	36	3	3	3	6	2
Maret	36	4	4	2	5	-

Sumber: PT. Nur Rizky Naturindo Jombang (2021), diolah

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan data absensi karyawan bagian produksi berjumlah 36 orang. Selama 6 bulan tersebut dari jumlah karyawan 36 karyawan yang masuk kerja, masih ada karyawan yang datang terlambat masuk kerja < 10 menit sesudah bel masuk. Berdasarkan peraturan yang ada pada PT. Nur Rizky Naturindo Jombang bahwa bel masuk dimulai pukul 07.00 WIB, selanjutnya jika karyawan masih terlambat lebih dari jam yang ditentukan, maka perusahaan masih menolelir dengan cara memotong gaji atau karyawan akan dikenakan surat peringatan. Dapat diambil kesimpulan

bahwa semakin bertambahnya karyawan yang tidak hadir dan keterlambatan karyawan pada setiap bulannya menyebabkan kinerja karyawan menurun, hal ini ditandai dengan jumlah produksi tidak memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.

Namun tidak hanya disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yaitu loyalitas kerja. Loyalitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan yaitu kesetiaannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan tersebut dalam keadaan baik ataupun buruk. Menurut Antoncic (2012) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan pada perusahaan diukur dari kepercayaan karyawan pada tujuan perusahaan, menerima tujuan sebagai karya mereka sendiri untuk kesejahteraan bersama, untuk tetap mengabdikan di perusahaan.

Loyalitas dari setiap karyawan dibutuhkan oleh perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Dengan sikap yang loyal yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah dapat menghambat produktivitas dari perusahaan yang menyebabkan tidak tercapai target yang diharapkan. Agar memiliki loyalitas yang tinggi maka dibutuhkan sebuah keinginan yang tinggi, kemampuan, serta lingkungan kerja yang baik untuk menjalankan pekerjaan.

Dalam hal ini diduga loyalitas kerja menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya tanggung jawab karyawan dan kurangnya kepatuhan karyawan terhadap peraturan di perusahaan, hal ini ditemui masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaannya yang belum selesai dan melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak dilakukan, kemungkinan hal tersebut dikarenakan karena kurangnya pengawasan.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Arisona, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Cabang Samarinda, serta diperkuat oleh Ni Putu Novi, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Agrowisata Bagus Pelaga.

Bedasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi PT. Nur Rizky Naturindo Jombang)*"

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah, perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan produksi di PT. Nur Rizky Naturindo?
2. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan produksi di PT. Nur Rizky Naturindo Jombang?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan produksi di PT. Nur Rizky Naturindo Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan produksi di PT. Nur Rizky Naturindo Jombang.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang objek yang diteliti maupun untuk dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi saran ataupun masukan pada PT. Nur Rizky Naturindo Jombang guna dapat memperbaiki pengelolaan SDM terkait disiplin dan loyalitas untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dan dapat bersaing.