

# **BAB I**

## **PENDAHULIUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi dengan memiliki sumber daya manusia suatu organisasi dapat mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan dari organisasi tentu perlu sumber daya manusia yang berkualitas, agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas perlunya perhatian terhadap sumber daya tersebut jika kurangnya perhatian terhadap sumber daya maka akan sulit mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas para karyawannya, hal ini dilakukan agar perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya dan tercapainya suatu organisasi apabila karyawannya menunjukkan produktivitas yang optimal. Salah satu bagian perusahaan yang menjadi factor penentu tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa bekerja dengan sikap yang loyalitas terhadap pekerjaan dan juga disiplin agar dapat bertanggung jawab dengan tugas masing-masing sehingga dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi dan meningkatkan produktivitas.

Menurut Gilmore produktivitas kerja adalah keberadaan pegawai yang memberikan kontribusi dan mempengaruhi lingkungan kerja secara positif disebut produktif (Harras, et al, 2020:385). Menurut Afandi (2018 : 92) Produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas, dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu di tempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Menurut Minton Loyalitas kerja adalah konsep sikap yang menunjukkan atau mencerminkan organisasi. Dengan kata lain, seorang pegawai telah mantab bahwa kehidupan dan masa depan nya berada pada temannya kerja saat ini, maka tidak ada alasan untuk tidak setia (Harras, et al, 2020:46). Menurut Gelles loyalitas kerja adalah perilaku loyal diantaranya berkomitmen dan bertanggung jawab. Ketika seseorang telah setia maka hal pertama yang nampak adalah sikap komit, ia tidak akan mengkhianati (menyia-nyiakan) organisasi yang menunjukkan keseriusannya dalam setiap aktivitas perusahaan, dan menjadi orang yang paling bekerja keras (Harras,et al 2020:47). Menurut Goodin Disiplin kerja merupakan lintasan multidimensi yang mempengaruhi keselamatan kerja. Mulai dari pengaturan waktu, sikap, perilaku, tugas laporan, dan hasil kerja. Semuanya diatur tanpa terkecuali. Kuatnya pengaruh disiplin ini secara pasti mampu memperkuat stigma atau persepsi pegawai tentang betapa bermanfaatnya disiplin itu (Harras, et al, 2020:111).

Menurut Prawironegoro Disiplin merupakan sikap karyawan menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Arwanda, 2020:11)

Berdasarkan Observasi awal yang telah peneliti lakukan di PT. PLN (Persero) Baturaja melalui wawancara, peneliti menemukan fenomena yang terjadi dalam loyalitas kerja pada indikator tingkat semangat kerja, dimana perusahaan memberikan tugas/pekerjaan pada petugas pelayanan teknik PT. PLN diluar jam kerjanya sehingga tingkat semangat kerja akan menurun, maka akan berdampak pada produktivitas kerja yang kurang baik bagi perusahaan

Peneliti juga menemukan masalah yang terjadi pada disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Baturaja ialah masih kurangnya kebiasaan baik dari karyawan dalam hal disiplin terhadap tata cara kerja seperti tidak mengikuti *briefing* kerja sebelum melakukan pekerjaannya karena datang terlambat, dalam aturan perusahaan karyawan diwajibkan mengikuti *briefing* setiap pukul 08.00 WIB sebelum bekerja, sehingga menimbulkan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut menyebabkan kurang maksimalnya produktivitas, produktivitas kerja akan berdampak kurang baik bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, serta karyawan harus dapat bekerjasama dengan sebaik mungkin dalam berupaya mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PETUGAS PELAYANAN TEKNIK PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN BATURAJA"**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah ada pengaruh Loyalitas kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja Petugas Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas tujuan dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja petugas pelayanan teknik PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian diadakan karena memiliki beberapa manfaat yang dapat membantu menambah informasi ataupun ilmu pengetahuan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**a). Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan agar dapat memperluas pengetahuan bagi peneliti tentang Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, menambah, melengkapi dan sekaligus sebagai pembanding hasil penelitian-penelitian yang lain.

**b.) Manfaat Praktis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya yang ingin menggali lebih jauh mengenai Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Baturaja.

**1) Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan Loyalitas Kerja dan dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan.

**2) Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Pengaruh Loyalitas kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan serta merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan di dunia kerja.

### **3) Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya.