

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial tidak lepas dari kehidupan berorganisasi, bahkan sejak manusia itu dilahirkan sekalipun telah masuk dalam suatu organisasi. Dalam lingkup ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari sebagai objek penelitian oleh ilmu sosiologi, ekonomi, politik, psikologi, antropologi, sejarah, dan manajemen. Organisasi sendiri adalah bentuk dari persekutuan dua orang atau lebih yang saling bekerjasama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan dan organisasi untuk dapat bertahan di era globalisasi. Menurut Afandi, (2021:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan kemampuannya. Maka suatu organisasi dipandang perlu untuk mengatur dan mengarahkan para karyawan dengan baik agar tujuan organisasi lebih mudah tercapai karena karyawannya memiliki kemampuan dan pelayanan yang baik.

Pelayanan yang baik tidak lepas dari peran setiap pegawainya, seorang pegawai yang merupakan bagian dari perusahaan dan memiliki tanggung jawab kepada pekerjaannya harus bisa bekerja secara optimal, semangat, patuh, setia dan dapat dipercaya. Hal yang tidak kalah penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan adalah disiplin kerja, dimana para karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Afandi, (2021:11) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepkati oleh serikat kerja pekerja dan disetujui oleh Dinas Tenaga Kerja, kemudian orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2020:86). Bagi organisasi mencapai tujuan adalah harga mati dan disiplin kerja dibuat sebagai salah satu cara untuk memastikan tercapainya tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan, karena dengan adanya disiplin kerja diharapkan segala kegiatan yang telah direncanakan dapat berjalan dengan semestinya tanpa adanya halangan. Akan tetapi tidak dipungkiri bahwa dalam perusahaan akan tetap ada karyawan yang akan melanggar dan tidak patuh dengan peraturan yang ada sehingga proses pencapaian tujuan tidak optimal.

Semakin besar perusahaan maka akan semakin membutuhkan banyak karyawan untuk menunjang berlangsungnya aktivitas agar dapat berjalan secara efisien, akan tetapi banyaknya karyawan akan menambah variasi kepribadian setiap karyawan juga yang menyebabkan akan timbulnya suatu permasalahan yang berdampak buruk bagi perusahaan. Harras, dkk, (2020:118) mengungkapkan bahwa organisasi menyadari banyaknya pegawai akan menciptakan kerumitan (kompleksitas) oleh karenanya disiplin kerja dibuat untuk membuat keteraturan kegiatan kerja yang dikehendaki dalam perusahaan.

Suatu organisasi juga membutuhkan komunikasi, komunikasi sendiri memiliki banyak arti dan makna yang telah dikemukakan oleh para ahli dalam berbagai sumber. Afandi, (2021:47-48) mengungkapkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain baik secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Penerapan pemeliharaan hubungan karyawan yang ada pada suatu perusahaan untuk mendorong agar karyawannya berprestasi lebih baik lagi yaitu dengan memberikan arahan, saran ataupun kritik yang dapat membantu pegawai memperbaiki serta mengembangkan hasil kerjanya, hal ini dapat dilakukan dengan berkomunikasi, karena komunikasi yang baik akan menjadikan suasana dalam bekerja lebih nyaman sehingga meningkatkan rasa percaya diri, rasa persaudaraan dan rasa simpati yang tinggi.

Proses pencapaian tujuan dalam organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, loyalitas merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan, agar sumber daya manusia selalu konsisten dan loyal maka organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kelayakan karyawan seperti penerapan disiplin kerja dan komunikasi. Menurut Enny, (2019:122) Loyalitas kerja adalah kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan, seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan dalam keadaan apapun. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan, biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama, pada akhirnya loyalitas menjadi suatu ukuran untuk menentukan kinerja seseorang karyawan.

PT. Pemuka Sakti Manis Indah merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi gula dan perkebunan tebu yang mulai beroperasi sejak tahun 2009, dalam rangka peningkatan produktivitas yang dapat dihasilkan oleh perusahaan dengan upaya melakukan usaha kemitraan dengan masyarakat disekitar perusahaan. Pabrik dari PT. Pemuka Sakti Manis Indah ini berlokasi di Kabupaten Way Kanan Lampung yang memiliki lahan perkebunan tebu terluas setelah Kabupaten Lampung Utara. PT. Pemuka Sakti Manis Indah merupakan perusahaan besar maka sudah pasti memiliki banyak karyawan pendatang maupun yang berasal disekitar perusahaan yang bekerja diberbagai bagian sesuai dengan keahlian dibidangnya.

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara kepada 18 orang karyawan bagian HR Divisi II pada PT. Pemuka Sakti Manis Indah Kabupaten Way Kanan Lampung yang dilakukan oleh peneliti ditemukan fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja, yaitu adanya pegawai yang kurang menghargai waktu seperti memperpanjang waktu istirahat, karena tidak mentaati aturan yang ada sehingga dapat memperlambat proses penyelesaian pekerjaan yang berdampak pada hasil kinerja. Kemudian adanya karyawan yang bermalasan melakukan pekerjaan karena merasa dekat dengan atasan, yang menyebabkan hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal karena hanya mengandalkan tenaga rekan kerjanya dan menimbulkan rasa iri sesama pekerja karena merasa tidak adil.

Selain disiplin kerja peneliti juga menemukan fenomena yang berkaitan dengan komunikasi, yaitu sering terjadinya kesalahpahaman yang menyebabkan perintah atasan tidak sesuai dengan yang dikerjakan oleh karyawan sehingga pekerjaan menjadi tidak maksimal dan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan menurun yang menjadikan menurunnya tingkat loyalitas juga. Kemudian terdapat pegawai yang cara penyampaian informasinya dianggap kurang sopan oleh pimpinan dan rekan kerja, yang menimbulkan konflik di dalam organisasi menjadikan suasana kerja tidak kondusif dan canggung yang dapat menurunkan tingkat loyalitas kerja. Ditemukan juga adanya beberapa pegawai yang melakukan kesalahan dalam menyampaikan informasi karena informasi tidak lengkap, sehingga menyebabkan proses kerja tidak maksimal yang

mengakibatkan hilangnya kepercayaan dan bahkan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan oleh peneliti yang didapat dengan melakukan observasi awal, sehingga peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terjadi di perusahaan PT. Pemuka Sakti Manis Indah Kabupaten Way Kanan Lampung, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Pemuka Sakti Manis Indah Kabupaten Way Kanan Lampung”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah yang dapat dimunculkan dalam penelitian adalah “apakah Disiplin Kerja Dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Pemuka Sakti Manis Indah Kabupaten Way Kanan Lampung baik secara parsial maupun secara simultan?” .

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang akan diteliti maka tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Pemuka Sakti Manis Indah Kabupaten Way Kanan Lampung baik secara parsial maupun secara 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:

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan kepada pihak lain yang berkepentingan.
- b) Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu kontribusi terhadap dunia akademis agar dapat menjadi acuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan tema serupa.

1.4.2. Manfaat Praktis

a) Bagi organisasi atau perusahaan

Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kesadaran bahwa untuk mengelola dan mencapai visi misi perusahaan atau organisasi terdapat aspek-aspek manajemen yang saling berhubungan satu sama lain dan berpengaruh dengan keberhasilan organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia sebagai pelaku operasional perusahaan.

b) Bagi penulis

Diharapkan penulis dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu yang diperoleh agar dapat berguna seiring berjalannya waktu dalam pengembangan pengetahuan.

c) Bagi Universitas Baturaja

Dapat digunakan sebagai sarana pembelajaran mahasiswa Universitas Baturaja dan tolak ukur dalam menghasilkan tenaga kerja yang bermutu, profesional, bertanggung jawab dan dapat digunakan sebagai bahan kajian ilmiah bagi mahasiswa, serta sebagai bahan bacaan di Perpustakaan Universitas Baturaja.

d) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian selanjutnya.