

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah-satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2019:3). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang baik, kinerja merupakan nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan jika suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan tersebut akan mendapatkan banyak keuntungan. Apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka akan sangat berpengaruh dalam organisasi/perusahaan untuk berkembang kedepannya.

Menurut Afandi (2021:84) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Kinerja sangatlah dalam sebuah organisasi/perusahaan, karena pekerjaan sangat berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas. Jadi dapat

dikatakan bahwa kinerja sangat penting dan berkaitan dengan tujuan organisasi/perusahaan. Untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan perlu adanya dorongan yang bertujuan untuk merealisasikan semua tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Tidak hanya karyawan, perusahaan juga mempunyai peran penting yang harus dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Karyawan memerlukan bimbingan dan adanya peluang untuk tumbuh dalam sebuah perusahaan. Salah satunya adalah dengan adanya pengembangan kedisiplinan dan loyalitas.

Menurut Sutrisno (2019:85) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian dan tujuan perusahaan. Pada dasarnya disiplin kerja untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan kurang perhatian, dan keterlambatan.

Menurut Chaerudin (2020:84) loyalitas karyawan adalah tekad dan sesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam

melaksanakan tugas. Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna ketersediaan seseorang untuk melakukan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

PT Astra Internasional Tbk merupakan perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak pada bidang penjualan mobil dan jasa pelayanan *service*. Salah satu kantor cabang PT. Astra Internasional Tbk yang ada di Kabupaten Ogan Komering Ulu yaitu Auto2000 Cabang Baturaja. PT. Astra Internasional Tbk Cabang Baturaja melakukan penjualan dan jasa pelayanan *service*. Jenis mobil yang dijual yaitu jenis mobil SUV, MPV, Hatchback, dan Sedan.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di PT Astra Internasional Tbk Cabang Baturaja, masih terdapat kekurangan dalam disiplin kerja karyawan. Dimana masih ada beberapa karyawan yang telat hadir pada waktu jam kerja dimulai, dan masih ada beberapa karyawan yang pulang lebih cepat dari jam kerja. Kurangnya tindakan sanksi hukuman terhadap karyawan yang melanggar aturan tersebut, sehingga mengakibatkan masih ada beberapa karyawan yang melanggar kedisiplinan saat jam kerja. Tentu hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Cabang Baturaja yang masih kurang baik dalam disiplin kerja.

Terdapat juga fenomena loyalitas kerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Cabang Baturaja. Dimana masih ada beberapa karyawan yang kurang mencintai pekerjaannya sendiri atau kurang loyal terhadap perusahaan, hal itu dapat dilihat dari karyawan yang melakukan resign pada tahun-tahun terakhir. Dikarenakan kecilnya kesempatan mutasi area dan tidak pernah disetujui oleh

atasan, sehingga parah karyawan lebih memilih untuk melakukan resign dari perusahaan. Tentu hal ini berpengaruh terhadap tanggung jawab karyawan yang masih kurang baik terhadap perusahaan.

Selain disiplin kerja dan loyalitas kerja terdapat juga fenomena kinerja karyawan, dimana setiap organisasi atau perusahaan memiliki suatu tujuan atau target yang harus dicapai oleh setiap karyawan maupun perusahaan. Dimana PT Astra Internasional Tbk Cabang Baturaja ini sendiri mempunyai target penjualan setiap bulannya, dan dari setiap bulannya terkadang masih tidak memenuhi target penjualan, yang dimana berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang masih kurang baik dalam penjualan mobil.

Menyadari betapa pentingnya disiplin kerja dan loyalitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Astra Internasional Tbk Cabang Baturaja, dengan segala keterbatasan yang dimiliki telah mencoba untuk melaksanakan program guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk Cabang Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Cabang Baturaja baik secara persial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Cabang Baturaja baik secara persial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan praktis.

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitan disiplin kerja, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Cabang Baturaja.
- 2) Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan peneitian dengan mengembangkan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Astra Internasional Tbk Cabang Baturaja, dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan loyalitas kerja dengan meningkatkan kinerja karyawan.