

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan zaman. Hal tersebut harus diakui sebab perkembangan dunia sekarang adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri. Di bidang ekonomi dan bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan-perusahaan untuk mengikuti laju perkembangan dan kepekaan perusahaan-perusahaan terhadap perubahan yang terjadi. Faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar perusahaan mampu unggul dalam persaingan usaha (Salam, 2014). Organisasi tidak bisa dilepaskan dari faktor manusia sebagai penggerak dari organisasi itu sendiri sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting ibarat tubuh sesungguhnya manajemen sumber daya manusia adalah jantung dari organisasi sebagai pelaku utama dalam kegiatan operasional organisasi. Oleh sebab itu pula perilaku pegawai sebaiknya dapat diarahkan untuk memiliki kemampuan dalam mendukung tujuan organisasi. (Agustini, 2020).

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan asset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja guna meningkatnya produk yang berkualitas (Umam, 2018). Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang tidak hanya mempengaruhi keberhasilannya, tetapi juga perilaku loyalitas kerja, disiplin kerja serta produktivitas karyawan pada organisasi dan lembaga pemerintahan (Ichsan, dkk, 2021). Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. (Putu, Claudia, & Suana, 2018).

Produktivitas kerja karyawan ialah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas merupakan kemampuan memperoleh sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*Output*) yang optimal. Menurut Ardana, (2012) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang harus dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang/ jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Secara umum, pengertian produktivitas berdasarkan hubungan antara keluaran dengan pemasukan yang digunakan. Istilah produktivitas sering kacau dengan istilah produksi, banyak yang berpendapat bahwa semakin besar produksinya semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa produktivitas ialah *output* per unit atau output dibagi *input*, atau rasio antara output dengan *input*.

Menurut Sinungan (2017), mendefinisikan produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran terhadap waktu tertentu dibagi totalitas pemasukan selama periode tersebut. Produktivitas juga di defenisikan sebagai perbandingan ukuran harga terhadap pemasukan dan hasil, perbedaan berdasarkan kumpulan jumlah pengeluaran dan pemasukan yang dinyatakan pada satu-satuan (unit) umum. Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia.

Menurut Sinungan (2017) Produktivitas merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit. Sedangkan Mathis and Jackson (2017) mendefinisikan produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Menurut Sutrisno (2017) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, untuk memperoleh output atau hasil yang optimal dalam implementasi tugas yang telah dibebankan kepadanya dan pencapaian pekerjaan yang telah ditentukan (Pawirosumarto & Iriani 2018). Dengan mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja, maka akan diperoleh gambaran besar mengenai kondisi dan kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Menurut Suprpto (2016) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja yang keras, komunikasi, loyalitas kerja dan faktor-faktor lainnya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah loyalitas kerja. Loyalitas merupakan sikap mental yang timbul dari diri karyawan itu sendiri dan ditunjukkan pada organisasi dan lembaga sebagai sikap kesadaran bahwa karyawan dan organisasi atau lembaga merupakan 2 pihak yang saling membutuhkan. Hasibuan (2017), mendefenisikan bahwa loyalitas kerja menjadi salah satu faktor yang digunakan dalam penilaian karyawan yang berhubungan terhadap kesetiaan dengan pekerjaannya, jabatan dalam organisasinya. Kesetiaan ini dapat dicerminkan dengan jiwa karyawan yang menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan. Para karyawan yang memiliki loyalitas pada suatu organisasi perlu dilakukan untuk kesuksesan organisasi.

Jika loyalitas karyawan menjadi semakin tinggi dalam organisasi, maka akan mudah bagi organisasi untuk mencapai yang telah ditetapkan oleh pemilik organisasi sebelumnya (Utomo, 2017). Untuk sebaliknya, untuk organisasi yang memiliki karyawan dengan loyalitas rendah akan semakin sulit untuk organisasi tersebut mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh para pemilik organisasi sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Jualianti (2022) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Faktor yang kedua adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Atau dengan kata lain disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Menurut Pranitasari (2021) pengertian dari disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sebab disiplin yang baik erat kaitannya antara semangat kerja yang tinggi dengan disiplin (Moekijat, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Rokaesih (2017) yang menunjukkan bahwa bahwa disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

PT. Domus Jaya terletak di daerah Lampung Selatan dan didirikan sejak 23 Desember 2010. PT Domus Jaya menggunakan fasilitas kawasan berikat sejak tanggal 20 April 2012 dan produk utamanya adalah CPO. PT Domus Jaya mengolah bahan baku utama menjadi produk yang siap untuk diekspor dan melakukan pengendalian internal untuk tetap menjadi perusahaan yang solid. Jika melihat perusahaan pada PT. Domus Jaya maka perlu dilakukan implementasikan strategi dalam mempertahankan loyalitas kerja yang nantinya akan berimplikasi terhadap peningkatan perusahaan sehingga apa yang telah diinginkan dapat terwujud. Jika melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga nantinya karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan benar.

Tabel 1.1 Data Hasil Penjualan PT Domus Jaya

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Jumlah Karyawan	Target Produktivitas kerja perbulan (unit/orang)	Produktivitas kerja perbulan (unit/orang)
Januari	3.350	3.050	250	13,40	12,20
Februari	3.387	3.287	250	13,55	13,15
Maret	3.986	3.486	250	15,94	13,94
April	3.967	3.667	250	15,87	14,67
Mei	3.703	3.503	250	14,81	14,01
Juni	3.403	3.503	250	13,61	14,01
Juli	3.972	3.672	250	15,89	14,69
Agustus	2.534	2.834	250	10,14	11,34
September	2.138	2.238	250	8,55	8,95
Oktober	2.273	2.473	250	9,09	9,89
November	2.563	2.463	250	10,25	9,85
Desember	2.312	2.612	250	9,25	10,45
TOTAL	37.588	36.788	250	150,35	147,15

Sumber: data diolah, 2022.

PT. Domus Jaya dibidang penjualan dibidang industri minyak kelapa yang semakin tajam mengharapakan perubahan yang lebih baik terhadap produktivitasnya. Perusahaan ini dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat dan baik. Dilihat bahwa Produktivitas kerja PT. Domus Jaya yang tidak mencapai target pada tahun 2020 sebanyak 9 bulan yang mencapai target penjualan atau melebihi target penjualan hanya 3 bulan yaitu di bulan. Para karyawan sales memang membutuhkan tenaga ekstra untuk dapat mencapai target perusahaan dan para karyawan sales dituntut harus bekerja secara maksimal karena apabila karyawan sales mampu melebihi target penjualan tersebut maka akan mendapatkan bonus penjualan, tetapi jika karyawan sales tidak memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan maka karyawan sales akan dieri surat peringatan atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan.

Peningkatan ataupun penurunan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan adalah karyawan bagian produksi. Salah satu hal yang dilakukan oleh PT. Domus Jaya, untuk meningkatkan produksi minyak kelapa sawit perlu didukung produktivitas kerja karyawan yang baik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, PT. Domus Jaya menerapkan bahwa loyalitas kerja itu adalah bentuk suatu kecintaan, kenyamanan seorang karyawan terhadap perusahaannya. Mengenai loyalitas harapan peneliti adalah perusahaan bisa memfasilitasi mengenai infrastruktur pekerjaannya apakah mulai dari alat-alat bekerjanya, suasana ruangan yang nyaman serta tingkat toleransinya yang tinggi antar tiap karyawan maupun atasan maka dari itu menimbulkan loyalitas, beberapa hal tersebut merupakan salah satu faktor yang bisa menciptakan loyalitas pada karyawan. Karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada tangan manusia yang ada dalam organisasi. Karena di tangan manusia segala inovasi akan terealisasi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Maka dari itu, peran manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sangat mendukung dalam mengembangkan organisasi dan meningkatkan loyalitas kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja dalam organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Untuk meningkatkan loyalitas kerja yang efektif, maka suatu instansi perlu memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawannya untuk memacu peningkatan loyalitas kerja karyawan.

Berkaitan dengan uraian yang telah disampaikan diatas, loyalitas kerja dan disiplin kerja dipandang mampu dan penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik dan ingin mengkaji lebih dalam tentang peranan loyalitas dan disiplin kerja karyawan. Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk

menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif. Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan. Berdasarkan pada uraian masalah diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Domus Jaya Kabupaten Lampung Selatan”***.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak melebar ke pembahasan yang lain, maka Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT Domus Jaya Kabupaten Lampung Selatan

2. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah PT Domus Jaya Kabupaten Lampung Selatan

3. Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian ini adalah dilakukan pada PT Domus Jaya Kabupaten Lampung Selatan

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini adalah yang dimulai dari bulan Oktober 2022 – Februari 2023

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan ruang lingkup penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Domus Jaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Domus Jaya?
3. Apakah loyalitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Domus Jaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Domus Jaya.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Domus Jaya.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Domus Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemikiran sekaligus tambahan ilmu pengetahuan mengenai studi tentang strategi mempertahankan loyalitas kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas pada PT. Domus Jaya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah pengalaman dan melati daya pikir serta dapat

menerapkan berbagai teori yang telah dipelajari dan diperoleh selama di bangku perkuliahan.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan kontribusi sebagai sumber bacaan kepada pembaca sekaligus menjadi bahan referensi didalam penulisan untuk penelitian lebih lanjut terutama dalam kajian yang sama.

c. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dokumentasi untuk dijadikan sebagai referensi karya ilmiah mahasiswa/peneliti selanjutnya di IIB Darmajaya Bandar Lampung, khususnya bagi jurusan manajemen SDM.

d. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para praktisi PT. Domus Jaya khususnya bagi para manajer untuk meningkatkan loyalitas kerja dan disiplin kerja karyawannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka Sistematika dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka dan landasan teori yang mendasari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang jenis penelitian, prosedur penelitian, dan diagram alir penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diolah.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang diberikan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi dalam pembahasan skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa gambar, table, formulir ataupun flowchart