

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di era globalisasi saat ini, perusahaan akan semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan tumbuh dan berkembangnya sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin (Arda, 2017). Tidak akan bisa suatu perusahaan berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Untuk itu asset sumber daya manusia harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, dalam hal ini perusahaan harus dapat menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong yang memungkinkan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal.

Dan suatu cara dalam menghasilkan kesuksesan sumber daya manusia, perusahaan harus siap menghadapi persaingan. Persaingan setiap perusahaan merupakan suatu aktivitas yang dapat kita lihat setiap hari. Perusahaan selalu bersaing untuk dapat bertahan disetiap persaingan yang ada untuk memperoleh suatu tujuan yang maksimal dan menguntungkan bagi kepentingan perusahaan dalam

mengembangkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam menentukan keberhasilan dan berkembangnya sebuah perusahaan.

Permasalahan-permasalahan yang biasa terjadi pada suatu perusahaan yaitu karyawan kurang menunjukkan loyalitas kepada perusahaan yang dapat dilihat dari prestasi kerja dan kepedulian terhadap perusahaan. Selain itu kedisiplinan ditempat kerja masih kurang koordinasi antar sesama karyawan. Terjadinya konflik antar karyawan mengakibatkan, adanya persaingan antar karyawan sehingga kurang optimal dalam suatu pekerjaan yang ditugaskan dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, juga masih kurangnya pencapaian kerja karyawan sehingga tidak memiliki seni karya yang baik dalam bekerja.

Beberapa karyawan merasa kondisi pekerjaan yang masih kurang memuaskan terlihat dari beban pekerjaan yang mereka laksanakan cukup besar yang berakibat pada loyalitas karyawan yang menurun. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 dari daftar hadir pada karyawan pada tahun 2021 di PT. Teluk Luas padang :

Tabel 1. 1
Daftar masuk kerja PT. Teluk Luas, Padang Tahun 2020-2021
(Total Karyawan 141 Orang)

Bulan	Keterangan Absensi					Jumlah
	Alpha/Mangkir	Cuti	Sakit	Izin	Kerja	
Februari	5	1	0	0	135	141
Maret	11	1	0	0	129	141
April	5	1	0	1	130	141
Mei	5	1	0	0	135	141
Juni	5	1	0	0	135	141
Juli	5	1	0	0	135	141
Agustus	5	1	0	0	135	141
September	6	1	0	0	134	141
Oktober	6	1	0	0	134	141
November	5	1	0	0	135	141
Desember	8	1	8	0	124	141
Januari	7	1	4	0	129	141
Jumlah	73	12	12	0	1590	141

Sumber PT. Teluk Luas, Padang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang tidak hadir adalah karyawan yang mangkir atau alpha, karyawan yang mangkir sebanyak 73 kali, karyawan yang cuti sebanyak 12 kali, dan jumlah karyawan yang sakit sebanyak 12 kali. Dari tabel juga dapat dilihat bahwa tidak karyawan yang izin bekerja sedangkan jumlah karyawan yang bekerja adalah 1590 kali.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan terdapat adanya permasalahan disiplin kerja karyawan yang masih sangat kurang, , dimana masih ada ditemukan karyawan yang tidak masuk, berakibat pada rendahnya loyalitas karyawan

terhadap perusahaan, permasalahan ini jelas bahwa disiplin kerja karyawan PT. teluk luas padang sangat perlu untuk ditingkatkan dan agar kinerja karyawan keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga tugas dan fungsi dari masing-masing karyawan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dapat memberikan suatu dorongan yang lebih kepada perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut penelitian yang dilakukan (Tamba et al., 2018) *employee loyalty* atau loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatannya dan organisasinya. Sedangkan menurut (Lumiu et al., 2019) semakin tinggi loyalitas karyawan disuatu organisasi maka semakin mudah organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. (Kawulur et al., 2018) Loyalitas karyawan dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Menurut (Subhan & Yusuf, 2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan agar pegawai patuh dan taat terhadap peraturan yang ada untuk meningkatkan kesadaran pegawai dan menaati peraturan yang ada pada organisasi. Pendapat (Hillebrandt et al., 2017) mengemukakan disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan semua norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut (Yusuf et al., 2017) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak menolak untuk sangsi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membantu pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya (Pakpahan et al., 2016).

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah dengan menerapkan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. (Siagian & Khair, 2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

(Hasibuan & Bahri, 2018) Menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang meliputi tempat bekerja, fasilitas, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan

kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puass dan mendorong semangat kerja mereka (Elizar & Tanjung, 2018).

Selain lingkungan kerja, terdapat juga faktor motivasi yang merupakan dorongan kepada setiap individu karyawan yang sangat berpengaruh dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada setiap karyawan untuk mencapai sebuah tujuan yang baik dan maksimal. *Job enrichment* merupakan seni yang di miliki setiap individu dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan . contohnya dalam seni keterampilan dalam berkomunikasi atau berbicara dengan seseorang merupakan hal yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri. (Pakpahan et al., 2016) prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Aldi & Susanti, 2019) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi dapat diraih jika keterampilan yang dimiliki dari setiap sumber daya manusia dapat dikembangkan secara optimal. Keterampilan berarti tampil, kemahiran dan kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan menurut (Arsaman & Sugiyanto, 2019) Disiplin kerja

mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kehadiran karyawan sangat mempengaruhi prestasi karena apabila kehadiran karyawan baik maka akan meningkatkan prestasi karyawan dan apabila kehadiran karyawan kurang baik maka prestasi karyawan tersebut tidak akan meningkat. Dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan meningkatkan prestasi karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitri, 2019) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Bagi karyawan, lingkungan kerja merupakan faktor pendukung yang mampu mempengaruhi para pegawai yang menjalankan proses pekerjaan tersebut.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Arrahman, n.d.) prestasi kerja akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja berawal dari suasana lingkungannya.

Sementara itu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sakban, 2017) faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah prestasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, 2020) faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar disiplin kerja dan tingkat kemampuan kerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut (Hanafi & Zulkifli, 2018) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi

sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakkan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE LOYALITY* DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT TELUK LUAS PADANG** “ yang diharapkan mampu memberikan mamfaat dan menjadi bahan pertimbangan beberapa pihak khususnya pimpinan perusahaan dalam menentukan srategi manajemen yang baik serta memberikan pemberdayaan kepada karyawan secara tepat dan mewujudkan tujuan organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kurang kondusif nya lingkungan kerja di PT. Teluk Luas Padang berakibatkan lingkungan kerja yang kurang nyaman
2. Karyawan tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan yang menandakan rendahnya loyalitas
3. Atasan kurang memperhatikan kualitas kerja karyawan berakibatkan Kurang disiplin nya karyawan dalam bekerja

4. Keamanan dan disiplin kerja pada PT teluk luas padang masih kurang terkoordinasi
5. Ketidakpuasan karyawan terhadap fasilitas yang disediakan PT. Teluk Luas Padang
6. Hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja, bawahan dan atasan.
7. Masih kurangnya kinerja karyawan sehingga mengakibatkan prestasi kerja menurun
8. Lingkungan kerja masih kurang optimal pada PT teluk luas padang sehingga berdampak pada loyalitas karyawan

1.3 Batasan masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis memfokuskan dan membatasi permasalahan dalam penelitian pengaruh lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap *employee loyalty* (Y) dengan prestasi kerja karyawan (Z) sebagai variabel intervening pada PT Teluk Luas Padang.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Loyalty* pada PT. Teluk Luas Padang ?
2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Employee Loyalty* pada PT. Teluk Luas Padang ?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Padang ?

4. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Padang ?
5. Bagaimanakah pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap *Employee Loyalty* pada PT. Teluk Luas Padang ?
6. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Loyalty* melalui Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Padang ?
7. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Employee Loyalty* melalui Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Padang ?

1.5 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Loyalty* pada PT. Teluk Luas Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *Employee Loyalty* pada PT. Teluk Luas Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap *Employee Loyalty* pada PT. Teluk Luas Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PTT. Teluk Luas Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap *employee loyalty* pada PT Teluk Luas Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee loyalty* melalui prestasi kerja karyawan pada PT Teluk Luas Padang

7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *employee loyalty* melalui prestasi kerja karyawan pada PT Teluk Luas Padang

1.6 Mamfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperboleh didalam penelitian ini memiliki mamfaat yang positif :

1. Bagi penelitian

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja, serta dapat membanding teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instasi pemerintah.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi organisasi

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan utuk memperhatikan kondisi intasi terhadap bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan prestasi kerja