

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya (Maziah, 2017).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang

paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja, kurangnya loyalitas kerja serta kurangnya insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017).

Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Pelaksanaan kerja yang tidak disiplin akhirnya berdampak pada hasil akhir, contohnya keterlambatan pengiriman barang kepada customer. Tugas yang seharusnya dilakukan satu orang, akhirnya harus dilakukan oleh dua orang atau lebih, dikarenakan terjadi penumpukan kerja yang tidak jarang berdampak pada hasil akhir kinerja karyawan (Tamba, Pio, & Sambul, 2018).

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, salah satunya dilakukan oleh Tamba yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Tamba et al., 2018). Penelitian lainnya dilakukan oleh Razak dan Ramlan yang juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018). Selain itu penelitian dengan judul *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar* yang dilakukan oleh Razak dan Sarpan juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Razak et al., 2018).

Hal yang harus diperhatikan selanjutnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian insentif kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji (Maziah, 2017).

Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan

penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.

Penelitian mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, diantaranya dilakukan oleh Yusuf dan Asyari yang menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (M. Yusuf & Asyhari, 2017). Penelitian lainnya dilakukan oleh Maziah yang juga menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Maziah, 2017). Serta penelitian internasional pernah dilakukan oleh Juliani dengan judul *Analysis Of Incentive, Work Discipline, And Education Levels That Influence Employee Performance* yang menemukan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Juliani, 2017).

Selain memperhatikan disiplin kerja dan melakukan pemberian insentif kepada karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan loyalitas karyawan. Loyalitas kerja atau kesetiaan kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab (Yunita, Cholifah, & Istanti, 2016).

Loyalitas dari sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat ditimbulkan dari rasa kepuasan kerja yang telah dirasakan dan sangat erat kaitannya dengan kinerja dari masing-masing sumber daya manusia. Loyalitas kepada pekerjaan juga tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

Penelitian mengenai pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Yunita yang menemukan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yunita et al., 2016). Hasil yang sama juga ditemukan oleh Astiti yang juga menemukan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Astiti, Suamba, & Artini, 2019). Penelitian internasional juga pernah dilakukan oleh Ivana dengan judul *An empirical study of employee loyalty, service quality, cost reduction and company performance*, yang menemukan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Tomic, Tesic, Kuzmanovic, & Tomic, 2018).

PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia) yang merupakan perusahaan besar masih belum mampu memaksimalkan kinerja perusahaan. Meski pembagian tugas dan jabatan karyawan telah ditentukan, akan tetapi target perusahaan dalam produksi masih belum tercapai. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Pencapaian produksi PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia)

Tahun	Jumlah Produksi (Ton)	Target Produksi (Ton)	Persentase Pencapaian Produksi (%)
2015	359.202.429	426.888.000	84,14
2016	369.218.665	426.888.000	86,49
2017	381.780.799	426.888.000	89,43
2018	347.073.454	426.888.000	81,30

Sumber : PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa proses produksi PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia) pada tahun 2015-2018 masih belum memenuhi target. Hal ini dapat dilihat dari persentase pencapaian produksi yang masih belum maksimum atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak perusahaan. Tidak tercapainya target perusahaan dalam memproduksi kelapa sawit dipicu oleh kurang maksimalnya kinerja karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan pihak manajemen perusahaan tidak memperhatikan kondisi kerja karyawan dan tidak mengetahui apakah karyawan tersebut loyal terhadap perusahaan, serta disiplin atau tidaknya dalam bekerja.

Kasus lain terjadi pada bulan Desember 2017 bahwa adanya penggelapan pupuk yang dilakukan oleh beberapa karyawan PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia), Kepolisian Sektor Pancungsoal, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat menetapkan beberapa karyawan yang mengaku bekerja dibagian mandor dan menggelapkan 57 karung pupuk milik di PT. Citalaras Cipta Indonesia (www.metroandalas.co.id). Berdasarkan kasus tersebut dapat dilihat bahwa karyawan tidak bekerja dengan semestinya dan juga tidak disiplin, serta tidak loyal

terhadap perusahaan sehingga terjadi penyelewengan sarana maupun prasarana oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Barangkali hal tersebut juga terjadi dikarenakan kurang insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh disiplin kerja, pemberian insentif dan loyalitas kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia) Kabupaten Pesisir Selatan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja karyawan masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari target produksi perusahaan yang tidak dapat dicapai pada lima tahun terakhir.
2. Perusahaan kurang memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan.
3. Perusahaan memerlukan sistem manajemen efektif yang akan menunjang jalannya operasi perusahaan secara terus menerus.
4. Tidak tercapainya target perusahaan dalam kegiatan produksi dipicu oleh kurang maksimalnya kinerja karyawan
5. Pemberian insentif kepada karyawan masih belum memadai.
6. Adanya karyawan yang tidak loyal kepada perusahaan, sehingga berefek kepada kinerja perusahaan.

7. Kegiatan operasional perusahaan yang belum maksimal menjadikan karyawan terbebani dengan jabatan yang diterima karena adanya tekanan yang harus diterima karyawan agar memaksimalkan kinerja perusahaan.
8. Penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh karyawan mengakibatkan proses kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak efektif dan rawan akan terjadinya penyelewengan.
9. Kinerja karyawan yang tidak maksimal mempunyai efek yang berkesinambungan.
10. Perusahaan masih belum menemukan solusi yang efektif dan efisien dalam memaksimalkan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Penelitian

Batasan masalah penelitian ini memberikan secara jelas batasan-batasan masalah yang dibahas adalah mengenai Pengaruh disiplin kerja, pemberian insentif dan loyalitas kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia) Kabupaten Pesisir Selatan .

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia) Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia) Kabupaten Pesisir Selatan?

3. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia) Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, pemberian insentif dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia) Kabupaten Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia) Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia) Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia) Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pemberian insentif dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia) Kabupaten Pesisir Selatan?

1.5.2 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia), terutama untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja, pemberian insentif dan loyalitas kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. CCI (Citalaras Cipta Indonesia). Selain itu juga dapat digunakan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk menciptakan perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumberdaya manusia (MSDM).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.