

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah elemen paling penting bagi sebuah perusahaan. Elemen ini digunakan dengan dasar dan tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan elemen ini sangat dibutuhkan terhadap perusahaan yang memproduksi barang ataupun jasa. Elemen yang berupa tenaga manusia ini merupakan sumber daya yang menyumbangkan pemikiran, keahlian, kreativitas, tenaga, serta upayanya untuk menaikkan tingkatan dari kualitas perusahaan maupun organisasi. Organisasi dari pemerintah dan swasta diharuskan untuk bekerja dengan efisien dan efektif. Perusahaan menginginkan kinerja setiap individu untuk seoptimal mungkin supaya bisa menggapai kelebihan suatu perusahaan. Hal ini terjadi, karena kinerja setiap individu maupun kelompok dapat memberi pengaruh bagi kesuksesan perusahaan dengan menyeluruh. Maka dari itu, elemen SDM harus memperoleh preferensi yang utama, supaya penggunaannya tepat dengan yang diinginkan perusahaan. Sumber daya ini menggenggam kendali yang dinilai sangat menonjol di setiap aktivitas di perusahaan. Hal tersebut dilaksanakan untuk menghadapi arus globalisasi. Pada masa ini, globalisasi dibuktikan oleh berbagai perubahan yang kencang dalam situasi perekonomian dengan menyeluruh. Pernyataan tersebut sudah membuat petisi yang wajib dicukupi oleh pelaku ekonomi ataupun industri. Persaingan di era globalisasi ini sangatlah sengit. Perusahaan dituntut terus menerus meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya. Bertepatan dengan peralihan globalisasi di masa sekarang serta situasi masyarakat saat ini, sering dijumpai

beberapa persoalan yang membuat suatu perusahaan menjumpai kekecewaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satunya dikarenakan rendahnya kinerja dari sumber daya manusia tersebut.

Produktivitas kerja adalah acuan pokok terhadap perusahaan dalam meningkatkan produksi. Bila produktivitas karyawan melonjak, maka produksi juga mengalami pelonjakan. Hal tersebut bisa memiliki dampak peningkatan hasil dari suatu perusahaan yang nantinya juga berpengaruh dalam efektivitas dan efisiensi perusahaan. Hal-hal yang bisa meningkatkan produktivitas kerja diantaranya, yaitu lingkungan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja.

Menurut Hermawan, loyalitas kerja bisa diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Ardana, dkk (2016) mengatakan, bahwa SDM merupakan sebuah aset terpenting yang dimiliki perusahaan, sebab perusahaan harus mempertimbangkan cara yang bisa dilaksanakan untuk memperlebar sumber daya manusia, supaya bisa memajukan perusahaan serta cara karyawan untuk mempunyai produktivitas yang tinggi. Pastinya hal tersebut tidak bisa lepas dari seorang pimpinan perusahaan yang harus memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Kamus Besar Bahasa Indonesia membeberkan, bahwa loyalitas merupakan setia atau patuh. Berdasarkan pendapat dari Agustina (2015), loyalitas merupakan komitmen terhadap asas yang sedang diyakini. Dessler (2015) menjelaskan, bahwa loyalitas dari seorang karyawan adalah tingkah laku emosional dalam mencintai pekerjaannya. Hasibuan (2017) juga menuturkan, bahwa loyalitas seorang karyawan merupakan kepatuhan dibiaskan dari kemauan karyawan untuk melindungi perusahaan di luar ataupun di dalam pekerjaan dari gangguan orang yang melalaikan tanggung jawabnya. Kemudian, Hermawan (dalam Prayanto, 2015) juga

menyampaikan pendapatnya mengenai loyalitas. Loyalitas berdasarkan Hermawan, yaitu sebuah pengaktualan dari keperluan fundamental manusia untuk mempunyai, memberikan dukungan, memperoleh keamanan, serta membuat ketertarikan *Emotional Attachment*.

Disiplin kerja merupakan perilaku dari seseorang yang memperlihatkan kesetiaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan serta nilai-nilai sosial yang sedang berjalan. Hasibuan (2017) menuturkan, bahwa yang dimaksud disiplin kerja merupakan pemahaman serta rasa kesediaan dari individu dalam mematuhi seluruh tata tertib, peraturan, serta norma sosial yang sedang berjalan. Kesadaran merupakan perilaku seseorang dengan tidak terpaksa untuk mematuhi seluruh peraturan serta memahami tugas serta tanggung jawab yang diembannya. Kesediaan merupakan perilaku untuk melakukan tata tertib atau peraturan yang diberikan perusahaan. Peraturan tersebut diberikan dalam bentuk tertulis dan tersirat. Menurut Sastrohadiwiryo (2018), disiplin kerja adalah perilaku untuk menghormati, menaati, mematuhi, dan menghargai berbagai peraturan yang sedang berjalan. Peraturan ini diberikan secara tersirat maupun tertulis. Peraturan ini kemudian dilakukan serta bersedia untuk menerima segala bentuk sanksi jika melanggar wewenang serta tugas yang disampaikan.

Sutrisno (2016) menjelaskan, bahwa disiplin kerja merupakan sikap dari seseorang yang sinkron dengan tata tertib dan prosedur dari kerja atau merupakan sebuah perilaku ataupun perbuatan yang sinkron dengan tata tertib perusahaan baik secara tertulis maupun tersirat. Rivai (2015) menjelaskan, aspek disiplin kerja menjadi alat pemimpin untuk berhubungan dengan bawahannya. Hal ini dilakukan supaya mereka sanggup untuk merubah sikap dan usaha untuk lebih menyadarkan dan menyediakan seorang dalam pemenuhan semua tata tertib dari perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan aktivitas sosial, fisik, serta psikologi pada perusahaan yang mempunyai pengaruh bagi pekerja pada pelaksanaan tugas. Menurut Nitisemito (2016:25), lingkungan kerja merupakan suatu hal disekeliling karyawan yang memberi pengaruh pada individu tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sedarmayati (2015:1) menuturkan, bahwa lingkungan kerja adalah kesemuanya baik itu berupa peralatan serta bahan yang dijumpai, lingkungan disekeliling pekerja, metode kerja, dan pengaturan dalam bekerja. Sedarmayati (2018:12) juga menuturkan, bahwa situasi dari lingkungan kerja dinyatakan baik, kalau manusia bisa bergerak beraktivitas dengan maksimal, aman, dan nyaman. Keteraturan lingkungan kerja bisa dipantau akibatnya pada waktu yang panjang. Lingkungan kerja yang buruk mengharuskan waktu dan tenaga lebih banyak serta tidak membantu perolehan rencana dari sistem kerja dengan efisien. Bambang (2018:122) berpendapat, bahwa lingkungan kerja adalah beberapa dari faktor yang memiliki pengaruh di setiap kinerja karyawan. Karyawan pada lingkungan kerja yang sangat membantu pekerjaannya dengan maksimal dapat memberi hasil kinerja yang bagus. Jika karyawan bekerja pada lingkungan kerja yang sama sekali kurang baik serta kurang membantu pekerjaannya dengan maksimal, maka karyawan menjadi mudah lelah dan malas serta membuat kinerja menurun.

Plant solvolysis merupakan prabik daur ulang yang dibangun oleh PT Unilever Indonesia yang bekerja sama dengan PT Trias sentosa Tbk yang didirikan di wilayah PT. Trias Sentosa. Perusahaan ini bergerak di bidang daur ulang plastik fleksibel (sachet) di kota besar dan menjadi pabrik percontohan. Perusahaan ini masih dibilang perusahaan baru beroperasi awal tahun 2018. Dikarenakan perusahaan baru beroperasi maka pihak perusahaan mengharapkan kepada karyawan agar mempunyai kinerja yang baik dan

benar. Tujuan dari penelitian ini, yakni untuk melihat apakah loyalitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bisa memberi efek kepada kinerja karyawan di plant solvolysis, yang mana bisa menolong pimpinan saat menilai kinerja karyawan yang bekerja dengan baik dan benar.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi serta menimbang esensialnya loyalitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap aspek ini di plant solvolysis, maka peneliti melaksanakan riset dengan memberi judul **“Pengaruh Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PLANT SOLVOLYSIS di PT TRIAS SENTOSA Tbk”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada plant solvolysis di PT TRIAS SENTOSA Tbk ?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada plant solvolysis di PT TRIAS SENTOSA Tbk ?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada plant solvolysis di PT TRIAS SENTOSA Tbk ?
4. Apakah loyalitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT TRIAS SENTOSA Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pemaparan latar belakang serta rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada plant solvolysis di PT TRIAS SENTOSA Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada plant solvolysis PT TRIAS SENTOSA Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada plant solvolysis PT TRIAS SENTOSA Tbk.

4. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada plant solvolysis di PT TRIAS SENTOSA Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Berlandaskan latar belakang masalah, perumusan masalah serta tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini, yakni:

1. Aspek Akademis

- A. Dapat memperbanyak wawasan ilmu sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang didapat di bangku kuliah kedalam dimensi kerja dengan keadaan sebenarnya. Dengan adanya pokok permasalahan yang muncul di obyek penelitian (perusahaan) serta memadankan dengan teori yang didapat selama kuliah.
- B. Sebagai salah satu dari kriteria terhadap penulis untuk merampungkan skripsi di bidang program studi manajemen STIE mahardhika Surabaya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai bahan referensi mahasiswa dalam pemecahan permasalahan yang sama dalam penulisan penelitian dan bisa menambah pengetahuan tentang pentingnya loyalitas kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga dapat menjadi rujukan bagi rekan sesama mahasiswa STIE mahardhika Surabaya

3. Aspek Praktis

- A. Hasil yang diharapkan dalam penelitian ini bisa membagikan informasi yang penting kepada perusahaan dalam mengelola SDM bersamaan dengan seluruh kebijakan langsung dengan melihat dimensi-dimensi dari SDM secara lebih sempurna.

- B. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi manfaat dalam menaikkan tingkatan kinerja karyawan plant solvolysis, sehingga juga bisa menaikkan tingkatan dari prestasi kerja serta daya saing yang positif menjadi SDM dengan daya jual yang unggul.