

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komponen kunci keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, tidak akan ada tanpa sumber daya manusia (SDM) yang merupakan bagian penting. Pada dasarnya sumber daya manusia berperan dalam suatu organisasi sebagai penyusun strategi, pelaksana, dan pemberi insentif untuk mencapai tujuannya.

Seperti yang ditulis oleh (Hasibuan Malayu SP, 2000) tentang manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia adalah merupakan kemampuan terpadu/interaksi antara daya pikir (akal budi) yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman dengan daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia. Dengan demikian bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat mempengaruhi organisasi, akan dibawa kemana organisasi itu tergantung sumber daya manusia yang tersedia dan dimiliki, organisasi yang baik sudah pasti harus ada sumber daya manusia yang baik pula demikian sebaliknya, apabila ketersediaan sumber daya manusia kurang mencukupi atau bisa disebut rendah pula organisasinya, keberhasilan dan kegagalan organisasi tergantung keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha

untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan CV. Netral Jaya, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Tidak ada satupun perusahaan yang ingin kinerja dari karyawannya rendah. Berkaitan dengan meningkatkan kinerja, maka dukungan dari lingkungan kerja serta kompensasi yang sesuai standar adalah hal-hal yang diperlukan. Kinerja yang merupakan bentuk dari hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan serasi dengan aturan baku dan syarat yang ditentukan dalam periode tertentu (Panjaitan, 2018: 85). Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Seperti halnya di CV. Netral Jaya kinerja karyawan menjadi permasalahan saat ini, hal ini dapat dilihat dari masuk dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan adanya penurunan produktivitas atau operasional perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan tidak dapat melakukannya sendiri, tanpa dukungan manusia sebagai sumber daya, untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan harus selalu berupaya meningkatkan motivasi. Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Febrianti, N.R. 2019). Hal yang mempengaruhi kinerja

karyawan dalam bekerja adalah motivasi seperti yang terjadi pada karyawan CV. Netral Jaya yang dimana karyawan tersebut kurang adanya motivasi berupa insentif dan gaji yang bergantung pada tinggi rendahnya permintaan pasar atau penjualan yang menurun. Semakin tinggi permintaan pasar tersebut maka semakin tinggi pula gaji yang di terima oleh karyawan , dan begitupun sebaliknya. Bahwa, setiap perusahaan akan mengalami naik turunnya penjualan yang dapat mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan, tanggung jawab dan kebutuhan sosial.

Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, (Hasibuan, 2016:193). Seperti halnya di CV. Netral Jaya disiplin kerja pada karyawan kurang dalam pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, contohnya tidak menggunakan safety saat melakukan pekerjaan, terkadang datang bekerja yang tidak tepat waktu serta memperlambat suatu pekerjaan karena tidak adanya proses produksi lagi. Hal ini dikarenakan banyaknya yang mempengaruhi akan tingkat kedisiplinan karyawan.

Loyalitas karyawan melibatkan sikap positif, keterikatan emosional, dan kesetiaan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam upaya karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal agar mencapai kinerja yang baik. Maka dari itu, loyalitas karyawan dapat dilihat dari salah satu unsur yakni kesetiaan terhadap pekerjaan dan jabatan yang dimiliki. Loyalitas yang tinggi dapat memiliki beberapa efek positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian sangat berpengaruh tinggi bagi setiap perusahaan yang dapat menunjang kemajuan untuk setiap perusahaan. Bahwa loyalitas kerja merupakan sebuah dedikasi, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diterima oleh perusahaan, dengan penuh tanggung jawab dan selalu bertingkah laku baik (akila, 2020: 227).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muslih dan Nisa Zamara (2022). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa keterkaitan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berdasarkan hasil uji hipotesis. Dan beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja sebagai variabel intervening oleh Muhammad Al hafizha, Arif Hartono (2022), Ahmad Julian Saputra, Ainah, Dewi Setiawati (2023). Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja. Serta pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini memasukkan variabel intervening yang menjadikan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen kinerja menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel yang dijadikan intervening adalah loyalitas. Selain itu juga yang menjadi pembeda penelitian ini dari segi objek. Berdasarkan uraian latar belakang di atas berupaya untuk membuktikan hasil dari pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebagai variabel intervening, dengan demikian judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Sebagai Variabel *Intervening* Pada CV. Netral Jaya di Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas (Z) karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan?
2. Apakah motivasi (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan?
3. Apakah motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Z) pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan?
4. Apakah disiplin (X2) berpengaruh terhadap loyalitas (Z) pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan?
5. Apakah motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan?

6. Apakah disiplin (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan?
7. Apakah loyalitas (Z) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan?
8. Apakah motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan dengan loyalitas (Z) sebagai variabel *intervening* pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan?
9. Apakah disiplin (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan dengan loyalitas (Z) sebagai variabel *intervening* pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara simultan terhadap loyalitas (Z) karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin (X2) terhadap loyalitas (Z) pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan.

6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan.
7. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas (Z) terhadap kinerja (Y) pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan.
8. Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan dengan loyalitas (Z) sebagai variabel *intervening* pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan.
9. Untuk mengetahui pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan dengan loyalitas (Z) sebagai variabel *intervening* pada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan bagi peneliti, mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya berkaitan dengan motivasi, disiplin dan loyalitas kerja, serta sebagai syarat kelulusan dalam memperoleh gelar sarjana ekonomi.

2. Bagi Akademis

Peneliti diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat menambah kepustakaan, sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin terhadap karyawan serta nilai loyalitas yang lebih baik, serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain

