

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan bisnis dari waktu ke waktu di Indonesia ini semakin banyak, baik di skala kecil maupun skala besar. Dengan begitu persaingan pasti ada bagi setiap pelaku usaha. Persaingan sesama pelaku usaha akan semakin ketat dan untuk selalu bisa berkembang maka perusahaan perlu memiliki daya saing yang kuat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada kemampuan untuk bersaing dengan perubahan konstan di lingkungan (Ahmed et al., 2018). Bentuk upaya perusahaan supaya memiliki daya saing yang kuat namun tetap dalam standar yang sehat yaitu dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Jordan, 2016). Sehingga perusahaan harus mampu menyusun perencanaan dari sisi bisnis maupun sumber daya manusianya. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Saripudin (2017), menjelaskan bahwa dalam sebuah industri pola manajemen SDM tercermin melalui kinerja karyawan. Karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan, sehingga ketika karyawan produktif dan berkinerja baik, maka perusahaan akan ikut berkembang maju. Berkaitan dengan hal tersebut maka perlu dilakukan pemeliharaan karyawan dengan sebaik mungkin untuk bisa menjadi penggerak perusahaan secara maksimal.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur untuk melihat kemampuan karyawan dalam menuntaskan setiap target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing individu maupun kelompok. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik merupakan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, rajin, disiplin dan mempunyai peluang untuk lebih baik kedepannya. karena pada akhirnya, tingkat kompetitif perusahaan ditentukan oleh keberadaan karyawan yang berkualitas dalam menuntaskan target dan segala tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, untuk itu manajemen perusahaan perlu memiliki suatu strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sebelum menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas karyawan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk meningkatkan loyalitas itu tidak mudah, karena loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Farida, 2013).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sinambela (2016), menjelaskan bahwa disiplin juga bermanfaat untuk

mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Upaya mencapai level kedisiplinan karyawan yang tinggi tentu terdapat kendala yang dilalui diantaranya yaitu kurangnya pemahaman atas kebijakan dan prosedur yang berlaku diperusahaan. Salah satu cara dalam mengatasinya dengan melakukan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci aturan yang berlaku dan akan mendapatkan konsekuensi apabila ada yang melanggar aturan tersebut.

Faktor lingkungan kerja non fisik ternyata juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Variabel ini menjadi faktor yang penting dalam membentuk efektivitas maupun efisiensi dalam mencapai pekerjaan yang optimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman, dan aman. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiensinya suatu rancangan sistem kerja dan pola lingkungan kerja adalah tindakan karyawan yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Permadi (2018), menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

PT. Daya Surya Sejahtera merupakan Badan Usaha Milik Muhammadiyah (BUMM). BUMM merupakan badan yang sebagian atau seluruh sahamnya milik persyarikatan Muhammadiyah, meski badan usaha BUMM tidak hanya mencari untung komersil namun juga memberikan manfaat yang luas dan berkesinambungan bagi ekonomi persyarikatan. PT. Daya Surya

Sejahtera merupakan PT yang bergerak pada bidang retail, grosir, dan distributor, yang menyediakan aneka kebutuhan seperti kebutuhan dapur, alat rumah tangga, kosmetik dan kebutuhan sehari-hari lainnya.

Dari sisi lain PT. Daya Surya Sejahtera tidak mungkin bisa mengelola kegiatannya tanpa dukungan sumber daya manusia, karena faktor sumber daya manusia memegang peranan terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka hal tersebut perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang bagus. Dalam meningkatkan kinerja yang bagus salah satunya perlu adanya tingkat kedisiplinan yang baik pula. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2013). Tetapi melihat faktanya kedisiplinan yang ada di PT. Daya Surya Sejahtera masih tergolong kurang dengan dibuktikan masih ada para karyawan yang terlambat datang dan hal tersebut berdampak pada terlambatnya dalam hal membuka minimarket.

Sedangkan dari segi lingkungan kerja non fisiknya masih ada hubungan yang kurang baik antar pribadi karyawan. Hal tersebut di sebabkan karena sering bergantinya karyawan karena rata-rata memakai sistem kontrak. Pada saat habis masa kontrak entah dari keinginan karyawan atau perusahaan, maka membutuhkan waktu beradaptasi terhadap karyawan baru dan berpengaruh pada hubungan antar pribadi dan komunikasi. Jika perusahaan belum menemukan karyawan baru, maka karyawan yang lain akan merangkap pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa beban kerja yang didapat menjadi banyak dan akan menimbulkan penurunan terhadap kinerjanya. Dampak dari hal tersebut

terkadang menimbulkan rasa tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika hubungan antar karyawan menjadi beban terhadap pekerjaan maka akan mempengaruhi turunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan tidak terdorong untuk merasa terlibat dan berkontribusi lebih dari standar yang diterapkan perusahaan.

Penelitian terkait variabel loyalitas karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan menghasilkan beberapa riset yang selaras. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Armadita (2021), menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sambul et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Fuaddussofa dan Hakim (2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wahid et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Indra Setiawan (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Suhartini, 2021).

Berdasarkan paparan di atas dan beberapa rujukan atau *research gap* untuk menguji kembali hubungan antara variabel loyalitas karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengangkat judul mengenai “Pengaruh Loyalitas Karyawan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo”.



## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?
4. Apakah loyalitas karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?

## **C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara loyalitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

## 2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini sebagai sarana proses pembelajaran bagi penulis sehingga dapat menambah wawasan untuk masa yang akan datang juga sebagai syarat dalam memenuhi tugas akhir.

- b. Bagi mahasiswa

Dapat dijadikan bahan referensi terkait kinerja karyawan dan dapat memberikan informasi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

- c. Bagi perusahaan

Sebagai informasi atau masukan bagi PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan.