

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, perusahaan akan dihadapkan dengan sebuah persaingan pasar, dimana perusahaan harus menghadapi persaingan ketat bukan hanya dari dalam negeri tetapi juga dengan perusahaan-perusahaan dari seluruh dunia (global). Dengan semakin meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing, setiap perusahaan dituntut untuk selalu memberikan output produk yang sesuai dengan keinginan pasar/pelanggan.

Tujuan utama sebuah perusahaan adalah untuk menghasilkan laba sebesar besarnya, adapun besarnya laba ditentukan oleh tingkat produksi perusahaan, dan tingkat produksi perusahaan ditentukan oleh produktivitas para karyawannya. Dengan demikian, faktor utama dalam sebuah perusahaan adalah karyawan (sumber daya manusia), untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dapat diartikan bahwa tujuan perusahaan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, beberapa faktor dalam upaya meningkatkan kualitas SDM guna meningkatkan produktivitas adalah dengan menumbuhkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan pada perusahaan.

Menurut Suhendi (2010:260) loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen pada perusahaan bisa terjadi karena ada faktor - faktor yaitu dari diri sendiri dan

organisasi. Loyalitas karyawan menjadi penting dalam organisasi perusahaan karena memiliki karyawan yang loyal adalah salah satu kekuatan untuk perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor.

Persaingan dalam dunia usaha tidak dapat dihindarkan dan harus dihadapi secara sungguh-sungguh, sehingga perusahaan mampu bertahan dan bersaing dengan para kompetitor serta perusahaan dapat berkembang secara berkesinambungan, sehingga perusahaan tidak hanya berkembang sesaat kemudian menurun dan akhirnya mati. Hal demikian dapat diraih jika perusahaan itu dapat mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Hal ini karena manusialah yang melaksanakan dan mengatur kegiatan perusahaan tersebut, maka kualitas sumber daya manusia sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Masalah utama dalam pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro.

Persoalan produktivitas kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhinya mendukung. Variabel yang dimaksud adalah loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung kedua variabel tersebut mempengaruhi produktivitas

kerja seseorang dan pada ujung-ujungnya produktivitas perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan pekerjaannya maka perusahaan harus bisa menjadi wadah untuk mengayomi dan menghargai karyawannya agar karyawan menjadi betah dan semakin kuat dalam tugasnya menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan terwujud sebuah loyalitas karyawan.

Loyalitas merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi tetap menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal. Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul dari kesadaran sendiri. Permasalahan mengenai loyalitas pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan. Seorang karyawan yang loyal akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan, dari hasil analisa bahwa loyalitas karyawan akan tumbuh apabila keinginan karyawan telah terpenuhi oleh sistem yang diterapkan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus bisa menjadi wadah untuk mengayomi dan menghargai karyawannya agar karyawan menjadi betah dan semakin kuat dalam tugasnya menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan terwujud sebuah loyalitas karyawan.

Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, akan berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan yang diindikatori oleh naiknya laba perusahaan. Dalam laporan fortune tentang 100 perusahaan favorit untuk dijadikan tempat bekerja di Amerika Serikat menunjukkan bahwa apabila seseorang menginvestasikan 1000 dollar pada perusahaan yang memiliki kedekatan emosional dengan karyawannya, dalam delapan tahun uang itu akan berkembang menjadi 8.188 dollar. Sedangkan, bila seseorang berinvestasi 1000 dollar pada

perusahaan yang tidak memiliki kedekatan emosional dengan karyawannya, dengan jangka waktu yang sama uang itu hanya akan berkembang menjadi 3.976 dollar saja. hal ini menunjukkan adanya hubungan kausalitas antara loyitas karyawan dengan produktivitas perusahaan.

PT. Cahaya Indah Madya Pratama menghadapi permasalahan yang cukup serius mengenai loyalitas karyawan. Berdasarkan pengamatan lapangan yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, misalnya: datang terlambat, waktu istirahat yang terlalu lama, pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan dan ketidak jujuran karyawan. Hal tersebut mengindikasikan kurang loyalnya karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, tindakan tersebut tentu akan merugikan perusahaan karena dapat memotong waktu produksi sehingga tingkat produksi perusahaan menurun dan produksi perusahaan tidak optimal.

Salah satu pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan adalah datang terlambat, keterlambatan karyawan inipun bervariasi ada yang satu jam bahkan sampai dua jam, Pelanggaran tersebut tentu akan memotong jam kerja karyawan. Jika seharusnya karyawan bekerja selama 8 jam setiap hari bisa hanya menjadi 6 jam perhari. Hal ini semakin serius karena selain datang terlambat, beberapa karyawan juga sudah pulang sebelum waktu jam pulang yang ditentukan perusahaan, permasalahan ini tentu akan menyebabkan tingkat produktivitas karyawan menurun karena terpotongnya jam kerja karyawan. Tingkat keterlambatan kehadiran karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1 Daftar Keterlambatan Karyawan 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Terlambat lebih dari 3x
1	Januari	108	41	13
2	Februari	108	32	6
3	Maret	108	34	3
4	April	108	12	0
5	Mei	113	16	0
6	Juni	113	32	3
7	Juli	112	46	11
8	Agustus	112	25	0
9	September	120	13	0
10	Oktober	120	13	0
11	November	120	18	0
12	Desember	120	12	4

Sumber: PT. Cahaya Indah Madya

Selain faktor loyalitas karyawan, faktor lain yang mempengaruhi tingkat produktivitas adalah motivasi. Motivasi memiliki makna yang hampir senada dari sejumlah pakar, motivasi adalah faktor-faktor yang berada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya atau dorongan yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu demi memuaskan kebutuhan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi pada diri seseorang dapat mempengaruhi kehidupan perilaku manusia dan perilaku individu itu hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan, sedangkan motivasi yang berasal dari luar dapat timbul dari pimpinannya yang memberikan dorongan kepada bawahan untuk mampu bekerja secara produktif.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan

sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda beda.

Motivasi menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas dalam bekerja, karena motivasi menjadi kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi. Pimpinan perusahaan hendaknya selalu memotivasi para karyawannya untuk berprestasi dalam bekerja, karena motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktivitas menurut Hasibuan (2011) adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Sedangkan Handoko (2011) mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam setiap usaha baik usaha perorangan, usaha segolongan warga negara maupun

masyarakat selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan walaupun motivasi pendorong peningkatan produktivitas kerja berbeda-beda antar perusahaan tersebut.

Loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan berdampak baik bagi perusahaan, karena karyawan akan dengan sendirinya sadar untuk memperbaiki kualitas pekerjaannya tanpa menghitung berapa tingkat pendapatan yang karyawan terima tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Sementara motivasi berperan penting bagi karyawan dalam bekerja, seorang yang memiliki motivasi dalam bekerja akan terdorong untuk segera menyelesaikan tugasnya dengan sebaik baiknya. Kedua faktor tersebut akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan produktivitas yang tinggi dari karyawannya, karena dengan produktivitas karyawan yang tinggi, perusahaan memiliki pengharapan atas laba yang tinggi pula. Produktivitas perusahaan bergantung pada tingkat produksi yang dihasilkan karyawannya, sementara produktivitas karyawan dipengaruhi beberapa hal, diantaranya adalah loyalitas dan juga motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa produktivitas perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama tergolong biasa saja dan tidak ada peningkatan secara signifikan dalam 4 tahun terakhir, bahkan dengan menambah jumlah karyawanpun tidak bisa meningkatkan hasil produksi, ini membuktikan bahwa produksi perusahaan kurang optimal dan perlu ditingkatkan. hal ini dibuktikan oleh tabel berikut:

Tabel 1.2 Produksi

NO	TAHUN	JENIS BARANG	
		BETON	ASPAL
1	2014	29,784.12	39,520.23
2	2015	31,892.56	38,004.34
3	2016	35,373.25	43,300.44
4	2017	34,728.65	39,670.88

Sumber: Kepala Bagian produksi PT. CIMP

Tabel tersebut menunjukkan tingkat produktivitas karyawan PT. CIMP, menurut Pimpinan perusahaan hasil produksi karyawan kurang memuaskan dan masih perlu di optimalkan, karena seringkali karyawan tidak bisa menghasilkan produksi sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Menurut pengamatan lapangan yang dilakukan peneliti, permasalahan tidak tercapainya target produksi yang ditetapkan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti terpotongnya jam kerja karyawan yang diakibatkan oleh ulah karyawan itu sendiri dan kurangnya dorongan pada diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Hasil pengamatan lapangan menunjukkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, masih banyak ditemui karyawan yang datang terlambat, istirahat yang lebih lama dari jam yang ditentukan, pulang lebih awal, dan sebagainya.

Dari hasil uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Loyalitas karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas (Studi pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Loyalitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan?
2. Apakah Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan?
3. Apakah Loyalitas Kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan?
4. Diantara variabel Loyalitas karyawan dan Motivasi kerja variabel manakah yang memiliki berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui Apakah Loyalitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan.
2. Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan.
3. Untuk mengetahui Apakah Loyalitas Kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan.

4. Untuk mengetahui diantara variabel Loyalitas karyawan dan motivasi kerja variabel manakah yang lebih berpengaruh dominan terhadap produktivitas perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pengambil kebijakan di PT. Cahaya Indah Madya Pratama. Manfaatnya antara lain :

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

- a) Memberikan wawasan baru dan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang loyalitas karyawan dan motivasi kerja karyawan dalam mempengaruhi produktivitas perusahaan.
- b) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti lebih mendalam tentang pentingnya loyalitas karyawan dan motivasi kerja karyawan dalam mempengaruhi produktivitas perusahaan yang maksimal.

2. Bagi Pengambil Kebijakan di PT. Cahaya Indah Madya Pratama.

- a) Dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan PT. Cahaya Indah Madya Pratama yang berkaitan dengan pentingnya loyalitas karyawan dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.
- b) Dapat dijadikan pedoman mengenai pentingnya loyalitas kerja dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang baik
- c) Dapat digunakan dalam pengambilan keputusan mengenai produktivitas kerja pegawai.