

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini dan pada kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yaitu persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat sehingga tidak sedikit perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya (Sari, 2019). Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu aspek yang sangat penting dan asset terbesar perusahaan untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia yang efektif didalam perusahaan, oleh karena itu kehilangan karyawan yang berkualitas bisa menjadi dampak buruk bagi perusahaan (Ma'ruf et al., 2021). Jika dalam suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dari segi pengetahuan dan keterampilan, dapat dipastikan kinerja perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Namun pada pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri seringkali kita menemukan masalah yang tidak dapat dihindari, antara lain rendahnya kinerja dan loyalitas dari sumber daya manusianya didalam perusahaan tersebut.

Untuk memperoleh karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, perusahaan perlu melakukan usaha dan menerapkan strategi yang tepat agar karyawan dapat terpenuhi kebutuhannya, sehingga apabila karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, kinerja dapat maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan juga harus menyadari bahwa pada dasarnya manusia memiliki berbagai macam kebutuhan material dan non material, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan yang diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan. Menurut (Ma'ruf et al., 2021) cara lain untuk menumbuhkan rasa loyalitas pada diri karyawan yaitu dengan menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan, meningkatkan kualitas kerja atau dorongan terhadap karyawan agar dapat termotivasi, misal pemberian insentif atau promosi jabatan. Bagi perusahaan dengan memiliki karyawan yang loyalitas tentu akan

sangat menguntungkan, karena loyalitas memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas perusahaan. Sebaliknya rendahnya loyalitas pada diri karyawan akan menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan seperti berkurangnya semangat kerja, absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, dan prestasi yang menurun. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Antara lain yaitu pemberian insentif, disiplin kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan.

PT. Freight Cargo Logistics merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa *Freight Forwarder* yang didirikan sejak tahun 2003, dan didirikan oleh Mr. Lee Sung Kwon. PT. Freight Cargo Logistics berpusat di DKI Jakarta yang beralamatkan di Perkantoran Pulomas Office Park1 Lt 3 gd 3 ruang 10 Jl. Jend Ahmad Yani, Pulomas, Jakarta Timur 13210. PT. Freight Cargo Logistics menerima pelayanan jasa forwarding seperti pengiriman barang, trucking, consolidator, dan proses custom clearance import maupun export. Seperti yang kita lihat PT. Freight Cargo Logistics merupakan perusahaan jasa yang harus mengedepankan pelayanan terhadap customer dan sangat membutuhkan loyalitas karyawannya, namun terdapat fenomena menarik mengenai loyalitas kerja karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics terkait disiplin kerja yang rendah.

Menurut (Sari, 2019) disiplin kerja merupakan salah satu yang menjadi persyaratan bagi karyawan untuk mengetahui semua kebijakan dan peraturan perusahaan serta aturan-aturan lain yang berlaku di dalam perusahaan tersebut, jika persyaratan tersebut tidak terpenuhi, maka perusahaan akan terasa sulit dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga sudah seharusnya karyawan mengerti dengan adanya peraturan-peraturan tersebut dapat memperoleh keberhasilan dan kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan. Selain itu menurut (Sundari Hidayati et al., 2018) yaitu perusahaan tersebut harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu yang akan berlaku untuk pimpinan sampai dengan karyawan, jika karyawannya memiliki kesadaran tinggi untuk bersikap disiplin kerja, sehingga saling membutuhkan antara perusahaan dengan karyawan.

Dapat kita lihat pada table 1.1 data absensi yang rendah pada PT. Freight Cargo Logistics :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Tidak Disiplin Kerja Karyawan PT. Freight Cargo Logistics Tahun 2021-2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha	Terlambat	Cuti
1.	Januari-April 2021	42	2	78	26
2.	Mei-Agustus 2021	42	1	81	41
3.	September-Desember 2021	42	8	85	18
4.	Januari-April 2022	42	47	40	48
5.	Mei-Agustus 2022	42	44	38	21

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan PT. Freight Cargo Logistics memiliki disiplin kerja yang rendah seperti data absensi alpha, terlambat dan cuti yang tertera. Terlihat untuk data terlambat lebih tinggi, sehingga tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang semestinya harus dikerjakan dan kegiatan perusahaan dapat mempengaruhi kompetensi karyawan yang menurunkan loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya terdapat faktor lain yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi terjadinya permasalahan tersebut antara lain pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas kerja karyawan melalui pemberian insentif.

Insentif merupakan sebagai dorongan penting bagi karyawan sehingga pekerjaan semakin optimal mempengaruhi tingkat kesetiaan karyawan untuk perusahaan atau menjadikan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan tersebut (Aini Rohmah dan Suhardiyah, 2021). Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud dan bisa mencapai tujuan. Jika perusahaan memberikan fasilitas kerja karyawan seperti mobil perusahaan, dapat mewakili loyalitas kerja karyawan.

Menurut Manik dan Syafrina (2018) adapula lama karyawan bekerja, maka besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya yaitu tersedianya tunjangan kesejahteraan, tunjangan lainnya dan upah yang diterima perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan memberikan insentif merupakan sebagai kontribusi karyawan terhadap perusahaan atau dorongan untuk melakukan kerja lebih sesuai atau lebih tinggi Wirawan et al., (2019). Sama artinya dengan memberikan insentif, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya dan karyawan akan merasa senang dan bangga karena hasil kerja mereka bisa dihargai. Maka dari itu insentif bisa menjadi cara yang efektif untuk menjaga loyalitas kerja karyawan.

Selain insentif kerja, loyalitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, jika karyawan menyenangi pekerjaannya, karyawan tersebut menyadari bagaimana cara agar dapat mencapai tujuannya. Jika karyawan tersebut menyenangi pekerjaannya maka karyawan tersebut bisa mengerjakannya dengan baik. Kepuasan kerja termasuk juga mencintai pekerjaannya, dengan memberikan sesuatu yang terbaik dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah reaksi emosional atau termasuk emosional berbagai seni pekerjaan karyawan. Adapun menurut Manik dan Syafrina (2018) yaitu kepuasan kerja adalah sebuah sikap atau perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan secara selesai dan cepat dalam mengerjakannya. Beberapa ciri kepuasan kerja yaitu mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seperti memiliki moral

kerja, karena kesepakatan yang muncul dari dalam individual atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu perusahaan yang ditetapkan. Menurut Nasution dan Hidayat (2019) dapat kita ketahui karyawan seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut karena ketidakpuasan kerja.

Disiplin kerja, insentif dan kepuasan kerja pada karyawan maka akan terbentuknya melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban. Dan adapula prestasi kerja yang berartikan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atau diberikan kepada karyawan, didasarkan atas kesungguhan dalam loyalitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini atau mengangkat konsep ini sebagai landasan penulisan skripsi, yaitu dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Freight Cargo Logistics).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics.
2. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Freight Cargo Logistics.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan atau dijadikan referensi sebagai faktor mempertimbangkan atau memperbaiki disiplin kerja, insentif dan kepuasan kerja untuk mencapai loyalitas kerja karyawan sesuai tujuan ataupun berjalan dengan produktivitas, dan membantu PT. Freight Cargo Logistics dengan memiliki karyawan yang loyalitas ataupun penuh tanggung jawab secara individu.

2. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan dapat berguna dalam bentuk jawaban atas permasalahan yang berada dalam PT. Freight Cargo Logistics sehingga mengetahui faktor-faktor loyalitas kerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan gambaran nyata atau mengimplementasikan teori-teori yang dipelajari selama perkuliahan dan menambahkan wawasan dan pengetahuan ke dalam dunia bisnis yang berlangsung.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitiannya. Serta sebagai pembelajaran ataupun pengetahuan dalam melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan manajemen sumber daya manusia.