

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan konstruksi adalah salah satu usaha dalam sektorekonomi yang berhubungan dengan suatu perencanaan atau pelaksanaan dan pengawasan suatu kegiatan konstruksi untuk membentuk suatu bangunan atau bentuk fisik lain yang dalam pelaksanaan penggunaan dan pemanfaatan bangunan tersebut menyangkut kepentingan dan keselamatan masyarakat pengguna bangunan tersebut. Jasa pekerjaan konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan perencanaan atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal, dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya, untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lain (Undang-undang no.18 tahun 1999).

Ada banyak perusahaan konstruksi di Indonesia. PT. Anugerah Cahaya Abadi Teknik Bogor adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi. Perusahaan ini beroperasi pada proyek-proyek yang diperoleh melalui orderan dari instansi pemerintah, sektor swasta dan individu. Dengan banyaknya pembangunan-pembangunan yang ada, semakin banyak pula order yang diterima dan dikerjakan oleh PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor ini. Sudah banyak proyek yang ditangani seperti pembangunan rumah sakit, pabrik, tempat tinggal, kantor, Gudang dll. Kami menggunakan teknologi terkini untuk mengelola manajemen proyek sesuai standar dan menyediakan tenaga kerja yang terbaik.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya sampai selesai, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil yang telah dicapai selama bekerja.

Pada penilaian kinerja karyawan selama dua tahun (2020-2021) dengan kriteria “Sangat baik” mengalami penurunan, kriteria “Baik” mengalami peningkatan, dan kriteria “Cukup dan Kurang” mengalami peningkatan. Sehingga dapat diindikasikan bahwa

kinerja karyawan PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor selama dua tahun (2020-2021) mengalami penurunan. Penyebab terjadinya penurunan tingkat kinerja karyawan diduga karena tingkat kedisiplinan karyawannya yang masih tergolong rendah, dimana masih banyak sekali karyawan yang belum disiplin terhadap peraturan perusahaan seperti, tidak masuk kerja tanpa keterangan, terlambat masuk kerja, serta aturan yang lainnya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Syuhada et al, 2019: 333).

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang tinggi Seseorang karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong Semangat kerja karyawan serta terwujudnya tujuan perusahaan, Peran disiplin kerja sangat berpengaruh pada tatanan kemajuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik, itu akan menciptakan karyawan yang taat, bertanggung jawab, serta dapat mengevaluasi waktu secara efektif dan efisien.

Pada hasil penelitian terdahulu terdapat dukungan pada pendapat di atas seperti yang dikemukakan oleh Bachtiar Arifudin Husain yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang mengandung arti bahwa peningkatan disiplin kerja diiringi dengan peningkatan kinerja. Ditemukan beberapa persoalan yang terjadi pada PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor, bahwa terdapat tingkat kedisiplinan yang rendah yang dilakukan karyawan, Maka dari itu beberapa persoalan mengenai disiplin kerja ini merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Sebagaimana dapat dilihat pada data rekapitulasi kehadiran karyawan pada Tabel 1.2

**Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan Periode 2020-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan							
		Sakit	%	Izin	%	Alfa	%	Telat	%
2020	100	16	16%	18	18%	21	21%	27	27%
2021	100	19	19%	12	12%	26	26%	29	29%

Sumber: Data PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa dari 100 karyawan bagian produksi selama dua tahun (2020-2021) dalam penilaian absensi terdapat keterangan “Alpa” dan “telat” mengalami peningkatan. Dengan kasus meningkatnya keterangan “Alpa” dan “Telat” pada tahun 2020-2021. Hal ini diduga karena tidak adanya monitoring absensi atau

sanksi yang diberikan kepada karyawan dengan keterangan “Alfa” dan “Telat” sehingga membuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan berkurang atau cenderung acuh terhadap peraturan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan instruksi, selain karyawan menyadaribahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan, maka akan lebih baik jika disiplin kerja tersebut diimbangi dengan loyalitas kerja yang baik . Loyalitas karyawan adalah sebuah tekad dan kesanggupan seorang karyawandalam menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan agar dapat dipatuhi oleh seluruh karyawannya dalam melaksanakan tugas. Loyalitas pada suatu pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin keras, serta jujur dalam bekerja ( Handoko, 2013: 83).

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter dalam Saifuddin “2004” mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten ialah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. seperti pendapat yang didukung ooleh penelitian terdahulu oleh (Abdillah, Andala Rama Putra Barusman dan Defrizal) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur yang mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh positif.

Loyalitas karyawan dapat dilihat pada karyawan yang dapat bertahan lama pada perusahaan, karena jika dilihat dari masa kerja yang lama maka bisa dikatakan karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Pendapat ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, Hesti Sabrina) yang tahunnya meneliti mengenai loyalitas karyawan pada perusahaan di Medan, dimana dari hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hal tersebut bertentangan dengan karyawan bagian produksi PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor Sebagaimana dapat dilihat pada data karyawan yang berdasarkan lama masa kerja pada Tabel 1.3.

Rata rata masa kerja karyawan bagian produksi PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor paling banyak masa kerjanya berkisar diatas 5 tahun, Seharusnya hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya, namun aktualnyasemakin lama

masa kerja karyawan semakin menurun pula loyalitas karyawan pada perusahaannya tersebut.

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan yang diwujudkan dengan kesediaan seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab didampingi dengan kesadaran karyawan dalam melakukannya sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal. Loyalitas karyawan ini diperlukan agar karyawan memiliki persepsi bahwa mereka bekerja bukan hanya bagi mereka sendiri melainkan juga bagi kepentingan perusahaan. Sehingga baik antara karyawan maupun karyawan mereka merupakan dua pihak yang sama-sama membutuhkan dan saling menguntungkan satu dengan yang lainnya.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang, maka penulis mengangkat penelitian, dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Loyalitas Karyawan Pada PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan serta data-data yang melengkapi, perumusan masalah yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor?
2. Apakah Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor?
3. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor.

- c. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor.

## 2. Kegunaan Peneliti

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan Disiplin Kerja Kompetensi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat digunakan sebagai masukan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada perusahaan.

- b. Bagi Akademisi

Bagi Akademisi, sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai kompensasi kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

- c. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor.

