

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang Masalah**

PT. Horas Bangun Persada ialah perusahaan yang beroperasi dibidang kontraktor dimana perusahaan berfokus pada Infrastruktur, Konstruksi Bangunan atau Gedung, Mekanikal Elektrikal dan Design Bangunan ataupun Gedung. PT. Horas Bangun Persada ini telah berdiri dari tahun 2009 yang dimana perusahaan ini telah mempunyai banyak sekali proyek yang telah di kerjakan.

Namun dari tahun 2018 penggerjaan proyek dari PT. Horas Bangun Persada ini sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaian proyek. Hal tersebut dikarenakan produktivitas yang hasilkan oleh karyawan semakin menurun. Menurunnya produktivitas karyawan dapat disebabkan beberapa hal diantaranya adalah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Kompetensi yang dimilik oleh karyawan yang ada pada PT. Horas Bangun Persada tergolong rendah. Hal tersebut terlihat dari masih adanya mandor yang masih belum mengerti cara dari pembacaan sketsa desain bangunan sehingga sering mengalami kesalahan dalam pembentukan ruang-ruang yang telah direncakan atau di rancang dari desainer. Selain itu kurangnya kompetensi karyawan akan cara pemasangan aliran listrik membuat listrik yang dipasang mengalami kesalahan sehingga menyebabkan perusahaan harus membongkar kembali rangkaian listrik yang tertanam di dinding dan mengakibatkan finishing dari bangunan menjadi lambat.

Selain itu kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan tergolong rendah yang terlihat dari banyaknya karyawan yang mengeluh akan kurangnya upah yang di beri oleh perusahaan kepada karyawan. Bukan hanya itu besarnya tekanan yang diberi oleh perusahaan menyebabkan karyawan menjadi stress dan menurunkan rasa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Penyebab lainnya produktivitas karyawan yang menurun karena kurangnya rasa loyal yang dimiliki oleh karyawan kepada perusahaan yang terlihat dari karyawan sering mengeluhkan bekerja secara *overtime* dan terkadang lebih memilih untuk pulang. Karyawan juga sering menghentikan langsung pekerjaannya ketika sudah di jam pulang dan tidak langsung menyelesaikan pekerjaannya yang tertunda sehingga produktivitas karyawan yang ada menjadi menurun.

Dari pembahasan tersebut , dapat dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada.”

### **I.2 Identifikasi Masalah**

1. Kurang baiknya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan perusahaan sehingga menyebabkan perusahaan menjadi sulit untuk menyelesaikan proyeknya.
2. Kecilnya upah yang di beri oleh perusahaan kepada karyawan dan juga besarnya tekanan yang diberikan sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.
3. Kurangnya rasa loyalitas yang dimiliki oleh karyawan yang tercermin dari seringnya karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat membuat produktivitas menjadi menurun.
4. Produktivitas yang menurun yang terlihat dari seringnya terjadi keterlambatan penyelesaian proyek yang dimiliki oleh perusahaan.

### **I.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruhnya Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada?
2. Bagaimana pengaruhnya Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada?
3. Bagaimana pengaruhnya Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada?
4. Bagaimana pengaruhnya Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruhnya Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruhnya Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruhnya Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruhnya Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada.

#### **I.5 Manfaat Penelitian**

1. Untuk Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi untuk PT. Horas Bangun Persada untuk lebih memperhatikan Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas kerja.

2. Untuk Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan analisis serta acuan penelitian untuk Program S-1 Manajemen Universitas Prima Indonesia.

3. Untuk Peneliti

Sebagai sumber peningkatan ilmu serta pandangan untuk peneliti di jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya

Sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel yang serupa.

#### **I.6 Teori Kompetensi Kerja (X1)**

Menurut Wibowo (2016), Kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan tugas yang bergantung pada kemampuan, informasi dan bantuan mentalitas pekerja yang dibutuhkan pada pekerjaan tertentu.

Menurut Edison, dkk. (2016), Kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas secara akurat dan menikmati manfaat yang bergantung pada identifikasi masalah dengan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*).

Menurut Moeheriono (2012), Kompetensi adalah kualitas penting dari seorang individu yang menunjukkan bagaimana berpikir, bertindak, dan mencapai tekad yang dapat diselesaikan serta dipertahankan oleh individu dalam jangka waktu tertentu.

#### **I.7 Teori Kepuasan Kerja (X2)**

Menurut Edison, dkk. (2016), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekelompok sentimen karyawan mengenai kondisi yang indah ataupun tidak tentang pekerjaan yang mereka.

Menurut Handoko (2014), Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang memuaskan maupun tidak yang di mana pekerja melihat posisi mereka.

Menurut Hamali (2018), Kepuasan kerja merupakan jumlah kepuasan kerja (dari setiap perspektif pekerjaan) yang digandakan oleh tingkat signifikansi bagian pekerjaan itu bagi orang tersebut.

#### **I.8 Teori Loyalitas Kerja (X3)**

Menurut Hasibuan (2014), berpendapat bahwa keadaan terbaik dalam mendukung pelaksanaan tugas seperti yang ditunjukkan oleh pedoman untuk membantu peningkatan kerja. Keteguhan ini tercermin dari keinginan para pegawai untuk mengikuti dan menjaga perusahaan dari dalam maupun dari luar pekerjaan dari orang-orang yang ingin mengganggu aktivitas perusahaan.

Menurut Octavia (2019), Loyalitas Kerja merupakan dasar dan arah perilaku kerja dalam bentuk kemauan untuk mengikuti serta menaati hal-hal yang menjadi keharusannya.

Menurut Rasmini (2015), Loyalitas dapat didefinisikan sebagai keteguhan, dedikasi dan kepercayaan yang ditujukan kepada individu maupun organisasi, di mana ada rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk mencoba menawarkan dukungan dan pelayanan yang terbaik.

#### **I.9 Teori Produktivitas Kerja (Y)**

Menurut Hery (2019), Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran ataupun hasil perusahaan dengan masukan yang dibutuhkan.

Menurut Hasibuan (2016), Produktivitas kerja merupakan proporsi antara keluaran dan masukan, yang dimana keluaran harus memiliki nilai *plus* dan teknik pengolahan yang baik.

Menurut Hartatik (2014), Produktivitas Kerja merupakan kapasitas untuk menciptakan tenaga kerja dan produk dari beragam sumber daya ataupun faktor produksi yang dipakai untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan di suatu organisasi.

#### **I.10 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Moehleriono (2012), Jika seseorang memiliki kemampuan yang hebat atau tinggi dengan asumsi itu digabungkan dengan kemampuan posisinya, orang itu mungkin akan memiliki pilihan untuk memberikan produktivitas kerja yang optimal.

#### **I.11 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

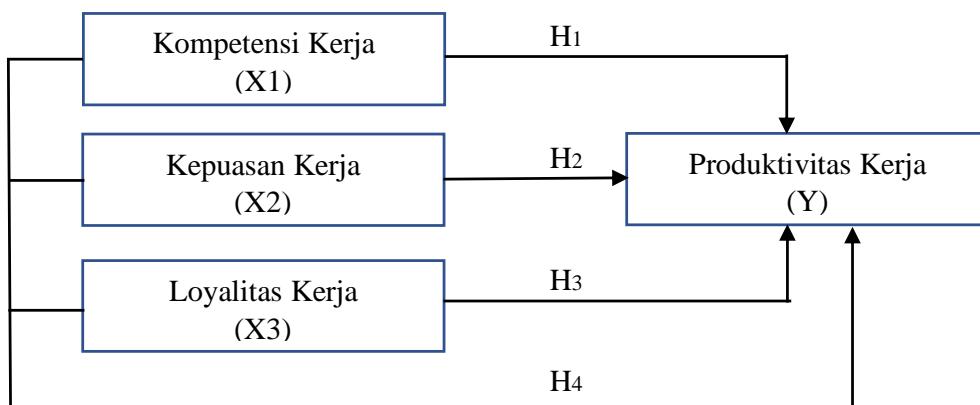
Menurut Sutrisno (2017), Mengharapkan produktivitas kerja yang tinggi akan mendorong perluasan dalam kepuasan kerja apabila angkatan kerja melihat aspek intrinsik

(contohnya, perasaan berprestasi) dan aspek ekstrinsik (contohnya, upah, insentif) yang mereka terima dengan wajar melalui prestasi pekerjaan yang mereka capai.

## I.12 Teori Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Rani dan Alicia (2020), indikasi pertama dalam menurunnya loyalitas kerja adalah pengurangan produktivitas kerja. Pengurangan ini dapat diperkirakan dengan membandingkan produktivitas kerja saat ini dan produktivitas masa lalu.

## I.13 Kerangka Konseptual



**Gambar I.1**  
**Kerangka Konseptual**

## I.14 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara tentang permasalahan penelitian, hingga data yang diperlukan terkumpul.

Hipotesis dari penelitian ini ialah :

H<sub>1</sub>: Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada.

H<sub>2</sub>: Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada.

H<sub>3</sub>: Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada.

H<sub>4</sub>: Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada.