

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya, sumber daya manusia bagi suatu perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawannya. Karyawan yang memiliki loyalitas dan kedisiplinan mempunyai peranan penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Karna karyawan yang menjadi penggerak dan membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya.

Loyalitas merupakan kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan maupun rekan kerja. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Jika loyalitas karyawan menurun dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Karyawan yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Menurut Phanaeuf (Dalam Ningtyas, 2017) Loyalitas karyawan tidak dapat diukur dengan saat mereka bekerja untuk perusahaan saja, harus menyertakan komitmen karyawan ketika mereka mengerjakan pekerjaan. Menurut Farida dan Widi (2016) Loyalitas yaitu sikap yang dimiliki seseorang untuk bertahan dan setia kepada perusahaan, atasan maupun rekan kerja. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan serta untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Loyalitas kerja bagi pegawai dapat di ciptakan melalui program pemeliharaan pegawai. Pemeliharaan pegawai harus mendapatkan perhatian yang khusus dari pihak manajemen instansi. Jika pemeliharaan pegawai dikelola dengan baik oleh instansi, maka pegawai akan memiliki semangat kerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal pada instansi.

Selain loyalitas kerja, kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor penting dalam mengatur cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa nilai dan norma yang telah di sepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu karyawan akan melakukan segala tugasnya sesuai dengan tata aturan dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Menurut Turangan, Reynold, Sifrid & Maria (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2017:122) mendefinisikan disiplin kerja adalah sifat seseorang patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. Selanjutnya menurut menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Demikian pula instansi Dinas Perhubungan Kota Bekasi menyadari bahwa fungsi dari sumber daya manusia itu sendiri sangatlah penting dikarenakan instansi tersebut bergerak di bidang pelayanan jasa masyarakat yang memberikan kontribusi terhadap masyarakat. Untuk melayani jasa masyarakat maka pegawai harus meningkatkan hasil kinerjanya melalui disiplin kerja agar dapat melayani dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Dapat diketahui bahwa disiplin kerja belum optimal, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 tentang data kehadiran Pegawai Dinas Perhubungan, Divisi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas, Kota Bekasi :

Tabel 1.1 Persentase Kehadiran Pegawai Dinas Perhubungan, Divisi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas, Kota Bekasi

<b>Tahun</b>	<b>Hadir</b>	<b>Alfa</b>	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>
Januari 2021	92,3 %	3,5 %	2,7 %	1,5 %
Februari 2021	90,1 %	2,6 %	3,4 %	3,9 %
Maret 2021	89,4 %	3,8 %	4,4 %	2,4 %
April 2021	91,7 %	3,1 %	2,7 %	2,5 %

Sumber : Data absensi Dinas Perhubungan Kota Bekasi, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 data kehadiran Pegawai Dinas Perhubungan, Divisi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas, Kota Bekasi belum optimal. Disiplin kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apabila karyawan disiplin kerja maka akan mempunyai rasa loyalitas yang tinggi untuk perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Bekasi di lihat dari Ketidak sesuaian kinerja karyawan dengan standar instansi diduga karena kurangnya rasa loyalitas pegawai terhadap instansi tersebut. Data kehadiran memiliki kinerja yang di bawah standar ketetapan instansi, masih banyak yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, penyelesaian tugas tidak tepat waktu, dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Berikut adalah data absensi Dinas Perhubungan, Divisi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas, Kota Bekasi.

Mengenai masalah di atas, jika dilihat dari penelitian terdahulu, menurut hasil Aldrianto (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangka tertentu. Sedangkan menurut (Hamali, 2016:98) Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2016) Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, dimana adanya hasil penelitian yang berbeda. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LOYALITAS DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN, DIVISI PENGENDALIAN DAN OPERASIONAL LALU LINTAS, KOTA BEKASI)“

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka permasalahan penelitian di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Loyalitas secara Parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi Divisi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi Divisi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas?
3. Seberapa besar pengaruh Loyalitas dan Kedisiplinan secara Parsial terhadap kualitas Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi Divisi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Atas dasar perumusan masalah yang telah diungkapkan di atas, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas kerja secara Parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi Divisi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin kerja secara Parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi Divisi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Loyalitas dan Kedisiplinan secara Parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi Divisi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar dapat menambah wawasan pemahaman tentang loyalitas dan kedisiplinan, baik dari segi teori maupun praktek di lapangan khususnya Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi untuk instansi Dinas Perhubungan Kota Bekasi terkait pengaruh Loyalitas dan Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi sumber informasi, dan menambah pengetahuan terkait pengaruh Loyalitas dan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

## **1.5 Batasan Penelitian**

Masalah yang diangkat dalam skripsi ini terlalu luas jika diteliti secara menyeluruh. Maka dari itu agar pembahasan tidak meluas peneliti membatasi bahasan dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitiannya pada pengaruh loyalitas dan kedisiplina terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai dinas perhubungan, divisi pengendalian operasional lalu lintas, kota bekasi).

1. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner pada 71 responden pegawai Dinas Perhubungan, divisi Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas yang terletak di Jl. Pangeran jayakarta No.1 Gedung Mako Lantai 2, Kel. Harapan Mulya, Medan Satria, Kota Bekasi.
2. Penelitian dibagi menjadi 3 variabel yaitu, loyalias, kedisiplinan, dan kinerja pegawai.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika Penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB. 1 PENDAHULUAN**

Bab ini akan menguraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB 2. KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang di gunakan yaitu, pengertian kinerja pegawai, pengertian loyalitas, pengertian disiplin, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB 3. METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang Metodologi penelitian yaitu, berupa jenis penelitian, waktu dan lokasi, populasi dan sampel, instrumen penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, pengkajian data dan keabsahan data.

### **BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang data dan pembahasan hasil penelitian yaitu, menerangkan mengenai gambaran umum instansi/perusahaan, struktur organisasi, dan pembahasan hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

### **BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran hasil dari analisis dan pembahasan dari penulisan ini