

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1.1.1 Profil Perusahaan**



**Gambar 1.1 Logo Perusahaan PT. Biro Arsitek & Insinjur Sangkuriang**

*Sumber: Website resmi PT Biro Arsitek & Insinjur Sangkuriang*

PT Biro Arsitek & Insinjur Sangkuriang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan layanan jasa konsultan mengenai perencanaan atau survey, pra-studi dan studi kelayakan, desain, bidang pengawasan teknik, serta manajemen konstruksi. Berpusat di Bandung Jalan Karang Tinggal No.23. Didirikan pada tahun 1952, PT Biro Arsitek & Insinjur Sangkuriang sudah menangani berbagai proyek strategis dalam bidang pembangunan jalan, jembatan, gedung, pengairan, serta perencanaan dalam pembangunan kota. Juga telah terlibat dalam sejumlah besar penugasan telah diberikan kepada Sangkuriang oleh berbagai lembaga pemerintah dan berbagai klien lokal dan internasional dari sektor swasta. Semenjak tahun 1974, Sangkuriang telah bergabung dalam berbagai proyek yang dibawah oleh agensi internasional, seperti *World Bank*, *Asian Development Bank*, *the Royal Government of the Netherlands*, dan lainnya.

##### **1.1.2 Visi dan Misi PT Biro Arsitek & Insinjur Sangkuriang**

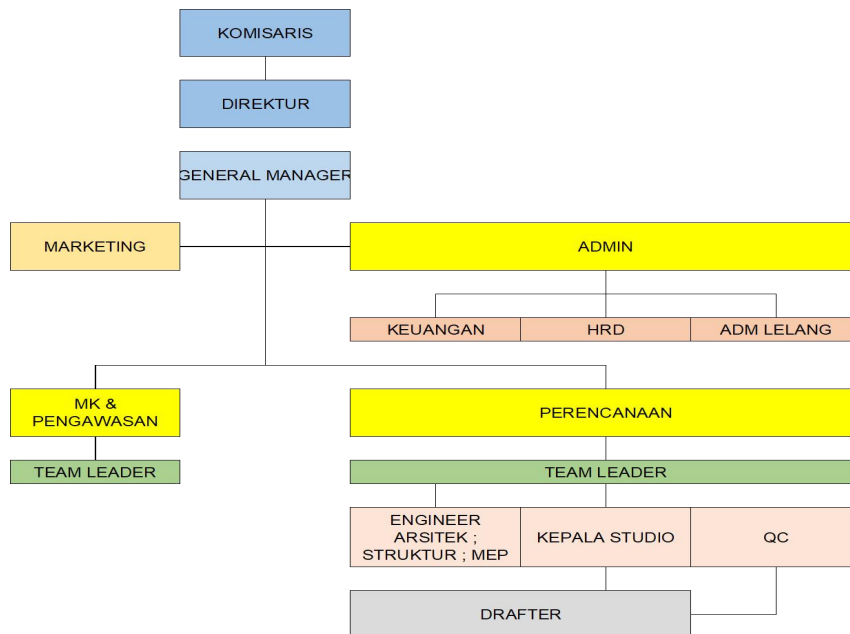
###### **1.1.2.1 Visi PT Biro Arsitek & Insinjur Sangkuriang**

Menjadi konsultan profesional yang bertahan dalam berbagai kondisi, dinamis, inovatif dan mampu bersaing dengan konsultan lain.

### 1.1.2.2 Misi PT Biro Arsitek & Insinjur Sangkuriang

1. Menciptakan suatu hasil karya yang berbobot dan memiliki nilai yang tinggi sehingga menjadi suatu hasil karya yang dapat dibanggakan dan dikenang sepanjang masa
2. Mempertahankan dan meningkatkan reputasi perusahaan dengan menerapkan sistem manajemen mutu dengan memperhatikan kepentingan stakeholder dan mengacu pada prinsip-prinsip:
  - a. Tata kelola organisasi yang transparan dan bertanggung jawab
  - b. Manajemen sumber daya manusia yang berintegritas
  - c. Fokus pada pelanggan
3. Selektivitas dalam menerima dan pengambilan proyek untuk menghindari risiko yang tinggi
4. Penghematan biaya operasional

### 1.1.3 Struktur Organisasi PT Biro Arsitek & Insinjur Sangkuriang



**Gambar 1.2: Struktur Organisasi PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang**

*Sumber: Rencana Kerja & Anggaran Perusahaan (RKAP) PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang (2022)*

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam perusahaan karena bertugas untuk mencapai tujuannya dengan upaya kolaborasi antar karyawan. Apabila suatu perusahaan tidak memiliki karyawan, maka sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melibatkan karyawan dalam mengembangkan tujuan organisasi sesuai dengan penjelasan (Permatasari, Amadea, Anggadwita, dan Alamanda, 2019).

Dalam bukunya, Priansa (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah ketika karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2018), hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara tidak melanggar hukum dan etika. Oleh karena itu, kinerja karyawan mengacu pada hasil yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam melaksanakan berbagai jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Banyak perusahaan yang sukses karena memiliki karyawan yang berkualitas. Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan (Wulansari dan Rahmi, 2019).

**Tabel 1.1 Tabel Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan**

No	Rentang Nilai	Kriteria Nilai
1	91 >	Sangat Baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup
4	51 - 60	Kurang
5	< 50	Buruk

*Sumber: Olahan Data Penulis (2022)*

Berdasarkan Tabel 1.1, data diklasifikasikan sebagai Sangat Baik jika skor kinerja di atas 91. Baik jika nilai kinerja di atas 76 hingga 90. Cukup jika

mendapatkan nilai di atas 61 sampai 75. Kurang jika mendapatkan nilai kinerja di atas 51 sampai 60 dan Tidak Baik jika kinerjanya di bawah 50. Selanjutnya data terkait persentase kinerja karyawan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang pada tahun 2019-2021.

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan pada Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria Kinerja Karyawan				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk
2019	45	64,40%	24,40%	11,10%	0%	0%
2020	58	58,6%	17,2%	20,6%	3,4%	0%
2021	58	51,7%	32,7%	8,6%	6,8%	0%

*Sumber: Data Internal Perusahaan yang Diolah Kembali (2022)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan mengalami peningkatan pada tahun 2020-2021. Terlihat bahwa pada tahun 2019 tidak ada karyawan yang mendapatkan kriteria "Kurang" atau "Buruk", dan pada tahun 2020 hingga 2021 terdapat karyawan yang mendapatkan kriteria "Kurang". Ketiga tahun tersebut memiliki jumlah karyawan terbanyak yang mendapatkan standar "Sangat Baik". Dari tahun 2019 hingga 2020, kriteria "Sangat Baik" menurun dari 64,4% menjadi 58,6% dan pada tahun 2021 menjadi 51,7%. Sementara itu, kriteria "Cukup" meningkat dari 11,1% pada tahun 2019 menjadi 20,6% pada tahun 2020 dan menurun 8,6% pada tahun 2021. Kinerja karyawan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang mengalami fluktuasi dari tiga tahun terakhir. Adanya fluktuasi yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja belum optimal. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang menginginkan agar setiap karyawan memiliki kualifikasi. Karena karyawan yang berkinerja baik akan dapat mencapai tujuan mereka untuk perusahaan dengan sangat mudah. Dibawah ini merupakan data keberhasilan tender di perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Persentase Keberhasilan Tender**

<b>Tahun</b>	<b>Persentase Keberhasilan Tender</b>
2021	23,9%
2020	42,5%
2019	33,3%

*Sumber: Data Internal Perusahaan (2022)*

Berdasarkan tabel di atas, keberhasilan tender di perusahaan dari tahun 2019 hingga 2021. Pada tahun 2019 keberhasilan mencapai 33,3%. Pada tahun 2020 keberhasilan meningkat sebesar 42,5%, namun pada tahun 2021 keberhasilan menurun menjadi 23,9%.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pengembangan karir (Saleem dan Amin, 2013). Menurut Kadarisman (2017), pengembangan karir mengacu pada pencapaian individu dalam menjalankan rencana karir. Menurut Sutrisno (2017), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi untuk mewujudkan rencana karir. Penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan, Pio dan Sambul (2021) menyimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Julianita (2018), pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan merupakan suatu proses pemindahan sumber daya manusia untuk memperbaiki kondisi di dalam perusahaan (Wahyuningtyas, Disastra, dan Rismayani, 2022).

Dalam penelitian Marpaung, Rangkuti, Ryantono dan William (2019), pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Medan. Menurut Puspasari dan Margono (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengembangan karir. Adam, Suryani dan Tarigan (2021) dalam hasil penelitiannya yakni kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kompetensi. Menurut Masram dan Mu'ah (2017), pengembangan karir adalah proses peningkatan bakat kerja pribadi yang dicapai untuk menekuni karir yang dipilih. Karyawan dengan jenjang karir yang jelas lebih mungkin untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur Administrasi dan Keuangan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang pada hari Senin, 16 Desember 2022. Perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang, melaksanakan pengembangan karir dengan cara mengadakan pelatihan mengenai keterampilan yang dibutuhkan oleh ruang lingkup pekerjaan masing-masing divisi. Pelatihan yang diadakan di perusahaan ini menggunakan vendor pelatihan dari luar yang dianggap handal untuk melakukan pelatihan. Setiap karyawan harus memiliki peningkatan keahlian untuk melakukan pengembangan karir di perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang. Hal ini untuk meninjau perbedaan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dalam setiap perusahaan, promosi karir sangat diharapkan oleh karyawan. Hal ini merupakan sebuah simbiosis mutualisme antara perusahaan dan karyawan. Hal ini terjadi karena ketika karyawan semakin kompeten dan meningkat kemampuannya, maka perusahaan juga mendapatkan keuntungan karena memiliki karyawan yang berkualitas yang dapat membuat pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan menjadi lebih mudah.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan selain pengembangan karir adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Zainal (2016), disiplin kerja adalah suatu strategi yang digunakan perusahaan untuk interaksi dengan para karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilakunya, serta meningkatkan pemahaman mereka untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Sari (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Inbound Call Center PT Infomedia Solusi Humanika Bandung. Menurut penelitian Rahadi dan Octaliani (2019), kinerja karyawan akan menurun jika disiplin kerja dan pengembangan karir menurun. Oleh karena itu, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian diatas, Tarigan dan Priyanto (2021), disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2019), tujuan utama dari tindakan pendisiplinan adalah untuk

menjamin agar perilaku karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut ini adalah data absensi karyawan di PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang.

**Tabel 1.4 Data Tingkat Absensi Karyawan**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HK X JK	Absensi Karyawan			Jumlah Absensi (KH)	Tingkat Absensi (%)
				TK	ST	I		
2019	260	45	11700	29	105	55	189	1,6%
2020	260	58	15080	103	426	242	771	5,1%
2021	260	58	15080	78	384	201	663	4,4%

*Sumber: Data Internal Perusahaan (2022)*

Berdasarkan tingkat ketidakhadiran, dapat dilihat dari Tabel 1.4 di atas bahwa terjadi penurunan tingkat kehadiran dari tahun 2019 hingga 2021. Tingkat ketidakhadiran sebesar 1,6% pada tahun 2019, 5,1% pada tahun 2020, dan 4,4% pada tahun 2021. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kehadiran antara tahun 2019 hingga 2021 yang disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya informasi, dinas luar, sakit, izin, pelatihan, dan pulang lebih awal atau lebih awal. Masalah yang ada pada perusahaan adalah ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan dan keterlambatan menunjukkan bahwa mereka perlu membangun sikap disiplin dalam bekerja. Dan masalah ini akan menghambat kemampuan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, variabel yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah unsur yang sangat penting. Pengembangan karir merupakan hal pertama yang penting diperhatikan dengan tujuan kesejahteraan setiap karyawan. Menurut Busro (2018), pengembangan karir adalah perjalanan karir seorang karyawan pada suatu jenjang jabatan yang akan dicapai selama bekerja di perusahaan. Maka dari itu, pengembangan karir adalah salah satu unsur untuk menciptakan kinerja yang baik dari setiap karyawan. Selain itu, untuk unsur yang kedua adalah disiplin kerja.

Ketika karyawan diberikan kejelasan tentang pengembangan karir oleh perusahaan, sudah seharusnya karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Karena menurut Sutrisno (2019) sikap disiplin akan ditunjukkan pada kondisi atau sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah unsur kedua untuk menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik dan berkompeten. Meskipun memiliki urutan unsur, kedua unsur tersebut adalah dua hal yang saling berkaitan untuk mencapai sebuah keseimbangan perusahaan.

Dengan judul penelitian "Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang", penulis ingin mengetahui hubungan antara penerapan pengembangan karir dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan melihat isu dan keadaan tersebut.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengembangan karir pada perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang?
2. Bagaimana disiplin kerja pada perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat beberapa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengembangan karir pada perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang.



2. Mengetahui disiplin kerja pada perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang.
3. Mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang.
4. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang.
5. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Biro Arsitek dan Insinjur Sangkuriang.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dengan menjadi ilmu pengetahuan bagi pihak dalam industri terkait dalam pengembangan karir dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.5.2 Aspek Praktis**

Dengan dilakukannya penelitian, peneliti berharap bahwa perusahaan dapat menelaah hasil dari penelitian dan memperhitungkan atau meninjau kembali faktor yang akan dijadikan dasar dari keputusan yang akan diambil kedepannya demi meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan dalam bekerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Demi memberikan gambaran terhadap keseluruhan dari penelitian, maka pembahasan akan dilakukan secara sistematis sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran secara umum mengenai objek, latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat, serta sistematika penelitian

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan penjelasan yang berhubungan dengan teori- teori yang terkait dengan variabel dalam penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan pelaksanaan penelitian untuk memperoleh hasil jawaban dari suatu fenomena atau permasalahan.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan hasil data penelitian yang sudah didapatkan serta pembahasan mengenai penelitian.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini peneliti mengambil atau memberikan kesimpulan serta saran terhadap hasil penelitian yang dilakukan keseluruhan.