

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting yang ada dalam setiap organisasi dan menjadi tumpuan untuk keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan utama. Saat ini persaingan semakin ketat, penting bagi seorang manajer untuk menciptakan suatu strategi.

Keberhasilan dari suatu organisasi berada ditangan sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak dapat berhasil untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai . Memiliki sumber daya manusia yang baik dan optimal secara langsung akan berdampak positif terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yuniarsi (2013:3) Produktivitas kerja merupakan suatu hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok selama masa kerja dalam suatu proses kerja. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan itu akan memberikan sumbangan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tidak hanya dilihat dari penampilan, latar belakang pendidikan, atau pengalaman kerjanya. Tetapi perlu melihat dan menilai cara karyawan tersebut bekerja apakah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku atau tidak.

Menurut Fatimah (2015:48) Standar Operasional Prosedur merupakan dokumen yang menjelaskan aktivitas pekerjaan yang dilakukan sehari-sehari dengan tujuan agar pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar, tepat dan konsisten sehingga menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setelah Standar Operasional Prosedur (SOP) bisa juga melihat dari Etos Kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Menurut Moeheriono (2014:35) etos kerja merupakan semangat kerja atau selera bekerja yang melihatkan semangat berkerjasama, berdiskusi dan berprestasi sehingga secara nyata dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dan memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi.

Etos kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menjadi pendorong utama dalam menjalankan pekerjaan. Apabila dikaitkan dengan situasi yang terjadi pada dunia kerja saat ini maka memiliki etos kerja yang tinggi akan dijadikan persyaratan utama yang harus ditumbuhkan dalam sikap bekerja. Karena hal ini akan membukakan pandangan dan sikap kepada pekerja untuk menilai tinggi kerja keras dan sungguh-sungguh sehingga dapat menghindari sikap kerja yang asal-asalan tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Hal ini juga berkaitan terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi maka etos kerja akan berjalan dengan baik. Menurut Yusuf (2018:28) Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seorang karyawan

terhadap tujuan dan nilai organisasi dalam hubungannya dengan peranan mereka agar terciptanya pencapaian tujuan.

Penelitian ini menyorot terhadap produktivitas pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Depok sebagai perusahaan pegadaian pemerintah. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan PT. Pegadaian Cabang Depok memiliki tingkat produktivitas yang belum maksimal. Target yang diberikan oleh kantor Area pada tahun 2022 tidak tercapai sebagaimana mestinya.

**Tabel 1. Laporan Hasil Penjualan
Pegadaian Cabang Depok Tahun 2022**

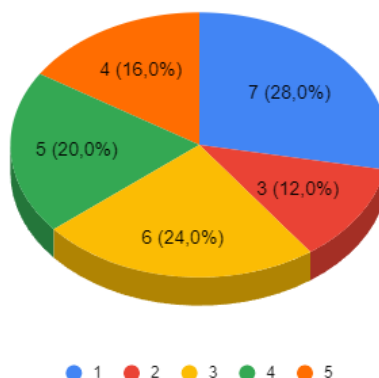
Bulan	Penjualan	Target
Januari	Rp135.764.019.524,00	Rp148.410.138.732,00
Februari	Rp137.604.782.114,00	Rp151.881.827.854,00
Maret	Rp143.842.966.087,00	Rp156.909.588.735,00
April	Rp139.084.408.542,00	Rp157.964.863.057,00
Mei	Rp140.237.074.393,00	Rp158.445.086.935,00
Juni	Rp139.084.408.542,00	Rp160.930.720.626,00
Juli	Rp146.481.720.481,00	Rp163.436.343.216,00
Agustus	Rp146.362.955.174,00	Rp165.862.506.426,00
September	Rp147.566.889.712,00	Rp167.172.950.894,00
Oktober	Rp145.238.864.335,00	Rp167.789.114.185,00
November	Rp146.884.289.229,00	Rp168.685.407.032,00
Desember	Rp154.903.035.688,00	Rp169.273.564.591,00
Total	Rp1.723.055.413.821,00	Rp1.936.762.112.283,00

Sumber : Rekap laporan penjualan tahun 2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa PT. Pegadaian Cabang Depok belum mampu mencapai target tiap bulannya. Sehingga pada akhir tahun 2022 perusahaan hanya mampu mendapatkan hasil 88,97% yang seharusnya mendapatkan hasil minimal 90% untuk mencapai target.

Faktor yang mempengaruhi untuk menghasilkan tingkat produktivitas yang optimal yaitu karyawan mematuhi standar operasional

prosedur yang ada , karyawan memiliki etos kerja yang baik dan karyawan memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang tinggi.



Sumber : Hasil Penilaian Nasabah

Gambar 1. Rating Kepuasan Nasabah PT. Pegadaian Cabang Depok

Gambar diagram diatas merupakan hasil dari kepuasan nasabah terhadap PT. Pegadaian Cabang Depok. Nasabah yang memberikan nilai 1 (sangat tidak puas) sebesar 28%. Hal ini terjadi karena nasabah kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan sehingga pelayanan yang kurang optimal diperlukan adanya evaluasi kembali

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Standar Operasional Prosedur

No	SOP	Nilai					Total Responden
		STS	TS	RR	S	ST	
1	Pernyataan 1	2	3	12	9	4	30
2	Pernyataan 2	3	4	10	8	5	30
3	Pernyataan 3	1	5	7	11	6	30
4	Pernyataan 4	4	2	10	9	5	30
5	Pernyataan 5	1	4	12	10	3	30
	Total Presentase	7,33%	12,00%	34,00%	31,33%	15,33%	

Sumber : Hasil Pra-Kuesioner yang diolah

Berdasarkan hasil dari tabel 2 pra-survei yang disebar kepada karyawan mengenai Standar Operasional Prosedur, dapat terlihat bahwa

lebih banyak karyawan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 34% terhadap Standar Operasional Prosedur pada PT. Pegadaian Cabang Depok yang menunjukkan bahwa penerapan Standar Operasional Prosedur cenderung belum optimal sehingga dengan ini diperlukan adanya evaluasi kembali.

Hal ini karena masih banyak karyawan yang merasa masih sulit untuk menjalankan dan menerapkan standar operasional prosedur di lapangan serta tugas yang diberikan oleh perusahaan terkadang sulit untuk dijalani oleh karyawan.

**Tabel 3. Hasil Pra-Survei
Etos Kerja**

No	Etos Kerja	Nilai					Total Responden
		STS	TS	RR	S	ST	
1	Pernyataan 1	1	8	5	9	7	30
2	Pernyataan 2	3	5	8	9	5	30
3	Pernyataan 3	2	5	13	5	5	30
4	Pernyataan 4	2	7	8	6	7	30
5	Pernyataan 5	4	5	6	9	6	30
	Total Presentase	8,00%	20,00%	26,67%	25,33%	20,00%	

Sumber : Hasil Pra-Keusioner yang diolah

Berdasarkan hasil dari tabel 3 pra-survei yang disebar kepada karyawan mengenai Etos Kerja, dapat terlihat bahwa lebih banyak karyawan yang menjawab ragu-ragu yaitu sebanyak 26,67% terhadap Etos Kerja PT. Pegadaian Cabang Depok yang menunjukkan bahwa Etos Kerja dalam penerapannya belum maksimal sehingga dengan ini diperlukan adanya evaluasi.

Hal ini disebabkan karena masih banyak karyawan yang kurang bekerja keras untuk melakukan pekerjaannya dengan baik serta kurangnya semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

**Tabel 4. Hasil Pra-Survei
Komitmen Organisasi**

No	Komitmen Organisasi	Nilai					Total Responden
		STS	TS	RR	S	ST	
1	Pernyataan 1	4	10	8	5	3	30
2	Pernyataan 2	3	5	12	5	5	30
3	Pernyataan 3	4	11	8	3	4	30
4	Pernyataan 4	6	9	9	4	2	30
5	Pernyataan 5	8	8	5	6	3	30
	Total Presentase	16,67%	28,67%	28,00%	15,33%	11,33%	

Sumber: Hasil Pra-Kuesioner yang diolah

Berdasarkan hasil tabel 4 pra-survei yang disebar kepada karyawan mengenai Komitmen Organisasi, dapat terlihat bahwa lebih banyak karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 28,67% terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian Cabang Depok yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi cenderung belum optimal sehingga dengan ini diperlukan adanya evaluasi kembali.

Hal ini karena karyawan tidak memiliki rasa komitmen kepada perusahaan seperti rasa tidak ingin terus bertahan di perusahaan dan tidak bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Dengan penjelesan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Implementasi Standar Operasional Prosedur, Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu :

1. Tingkat kepuasan nasabah masih rendah dilihat dari pelayanan karyawan yang belum optimal.
2. Karyawan sulit untuk menjalankan dan menerapkan standar operasional prosedur dengan baik.
3. Tugas yang diberikan oleh perusahaan terkadang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.
4. Karyawan kurang bekerja keras untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
5. Karyawan kurang memiliki semangat saat melaksanakan pekerjaannya.
6. Karyawan tidak memiliki keinginan untuk terus bertahan di perusahaan ini.
7. Karyawan merasa tidak bangga menjadi bagian dari perusahaan.
8. Terjadi penurunan Produktivitas kerja karyawan dilihat dari tidak tercapainya target pada tahun 2022.

C. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan penulis, maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut :

1. Standar Operasional Prosedur dalam meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan.
2. Etos Kerja dalam meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan.
3. Komitmen Organisasi meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

4. Terdapat tiga variabel bebas yang digunakan adalah Standar Operasional Prosedur (X1), Etos Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3), sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Produktivitas Kerja (Y).

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Standar Operasional Prosedur berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
4. Apakah Standar Operasional Prosedur, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

E. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh dari Standar Operasional Prosedur terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

4. Mengetahui bagaimana hubungan dari Standar Operasional Prosedur, Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dan hubungan dari Standar Operasional Prosedur, Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja, maka pihak manajemen perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah rujukan dan bahan pertimbangan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dimiliki.

2. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, maupun mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas

Meningkatkan kuantitas dan kualitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademis di Universitas Binaniaga Indonesia, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademis untuk terus melakukan penelitian ini untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari

universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulis skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

a. Bagian awal skripsi

Bagian awal memuat halaman sampul depan, halaman judul, halaman pengesahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar , dan halaman lampiran.

b. Bagian utama skripsi

Bagian utama terbagi atas bab dan sub bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini meliputi landasan teori yang berisi tentang pembahasan pengertian sumber daya manusia, standar operasional prosedur, etos kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja, berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan seperti jenis penelitian, lokasi penelitian dan waktu penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang gambaran hasil penelitian dan analisa.

BAB V KESIMPULAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.