

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi pemerintah dan organisasi swasta dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia, dan bagaimana sumber daya manusia di kelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pentingnya manajemen sumber daya manusia semakin ditekankan karena peran strategisnya dalam membentuk budaya perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan memberikan daya saing yang lebih tinggi di pasar yang kompetitif. Dengan fokus pada pengelolaan, pengembangan, dan pemberdayaan tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada pertumbuhan jangka panjang dan keberhasilan keseluruhan organisasi.

Di dalam persaingan dunia bisnis yang semakin meningkat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Tetapi banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling mendominasi dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan. Partisipasi manusia selalu memiliki dampak signifikan dalam setiap operasi organisasi karena manusia berperan sebagai pengatur, pelaku, dan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2019: 10).

Karena itu, perusahaan perlu dengan cepat mengatasi permasalahan yang dihadapi karyawan, mempertimbangkan preferensi karyawan terkait pekerjaan, dan memperdalam pemahaman perusahaan mengenai hal tersebut. Semua ini dilakukan demi meraih kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan membantu mencapai tujuan perusahaan. Namun, terkadang elemen produktivitas kerja karyawan kurang diperhatikan oleh perusahaan, termasuk PT. Pasopati Setia Perkasa yang menjadi fokus penelitian dalam konteks ini.

Produktivitas kerja tidak hanya berfokus pada jumlah produksi atau hasil yang dihasilkan, tetapi juga pada efisiensi dan efektivitas cara kerja. Produktivitas kerja yang baik mencakup pencapaian output yang maksimal dengan penggunaan input yang optimal. Ini dapat berarti meningkatkan produksi tanpa meningkatkan input, mengurangi input sambil mempertahankan produksi, atau kombinasi dari keduanya.

PT. Pasopati Setia Perkasa merupakan salah satu perusahaan outsourcing yang menyediakan tenaga kerja sebagai supporting untuk dunia usaha dan industri. Perusahaan tersebut memiliki visi menjadikan AMANAH sebagai ujung tombak berbisnis dan bermitra yang professional, berintegritas dan efektifitas. Oleh karena itu untuk mewujudkan visi tersebut produktivitas kerja yang baik harus diciptakan oleh semua karyawan perusahaan. Seseorang dengan produktivitas kerja yang baik akan menghasilkan output yang baik pula.

Manusia sebagai karyawan menjadi salah satu sumber daya yang memiliki posisi penting di perusahaan. Selain sebagai asset, karyawan juga sebagai penggerak untuk tercapainya tujuan perusahaan. Bila perusahaan ingin tujuan bisnisnya tercapai, maka perusahaan harus mendapatkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dalam bekerjanya. Meningkatkan produktivitas berarti seorang karyawan bekerja lebih giat dan cepat untuk peningkatan kualitas kerja mereka. Perusahaan akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut.

Peneliti telah melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 orang karyawan terkait faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pasopati Setia Perkasa. Berikut ini merupakan hasil pra-survei produktivitas kerja karyawan PT. Pasopati Setia Perkasa yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator dibawah ini.

**Tabel 1**  
Hasil Pra-Survei Produktivitas Kerja Karyawan  
PT. Pasopati Setia Perkasa

| No        | Pernyataan                                                | Jawaban |              | Persentase |              |
|-----------|-----------------------------------------------------------|---------|--------------|------------|--------------|
|           |                                                           | Setuju  | Tidak Setuju | Setuju     | Tidak Setuju |
| Kemampuan |                                                           |         |              |            |              |
| 1         | Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.                | 28      | 12           | 70%        | 30%          |
| 2         | Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik. | 31      | 9            | 77,5%      | 22,5%        |

| Meningkatkan hasil yang dicapai |                                                                                                                                                |    |    |       |       |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-------|-------|
| 3                               | Saya diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan saya.                                                                             | 30 | 10 | 75%   | 25%   |
| 4                               | Saya diberi kesempatan untuk mendapatkan keterampilan baru.                                                                                    | 32 | 8  | 80%   | 20%   |
| Semangat Kerja                  |                                                                                                                                                |    |    |       |       |
| 5                               | Saya merasa puas apabila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya.                                                                           | 34 | 6  | 85%   | 15%   |
| 6                               | Meskipun menghadapi masalah pribadi, saya berhasil menjaga fokus saat bekerja.                                                                 | 8  | 32 | 20%   | 80%   |
| Mutu                            |                                                                                                                                                |    |    |       |       |
| 7                               | Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.                                                                                                  | 30 | 10 | 75%   | 25%   |
| 8                               | Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.                                                                                                     | 32 | 8  | 80%   | 20%   |
| Efisiensi                       |                                                                                                                                                |    |    |       |       |
| 9                               | Dalam mengerjakan pekerjaan saya sebisa mungkin tidak menyebabkan kerugian berupa materi maupun non-materi.                                    | 20 | 20 | 50%   | 50%   |
| 10                              | Saya melihat peluang untuk meningkatkan koordinasi antar karyawan, yang akan memberikan kontribusi positif terhadap kelancaran pekerjaan saya. | 21 | 19 | 52,5% | 47,5% |

Sumber : Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan data pra-survei pada tabel 1 menunjukkan bahwa secara umum, produktivitas kerja karyawan di PT. Pasopati Setia Perkasa belum mencapai tingkat yang diharapkan. Hal ini terlihat dari sejumlah besar karyawan yang cenderung memberikan jawaban negatif, khususnya pada indikator semangat dalam bekerja.

Produktivitas kerja dapat terwujud melalui Kerjasama yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu membangun motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan motivasi yang diberikan, karyawan nantinya akan mampu mengikuti aturan dan tidak melakukan aktivitas lain selama jam kerja efektif, sehingga dapat memberikan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Peneliti juga melakukan pra-survei kepada 40 karyawan PT. Pasopati Setia Perkasa dengan menyebarkan kuesioner untuk mengukur persepsi terkait Disiplin kerja, dimana setiap karyawan diwajibkan untuk menjawab satu pernyataan dengan pilihan setuju atau tidak setuju dari setiap indikator disiplin kerja yang telah tersedia. Data dari pra-survei ini digunakan oleh peneliti sebagai dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam disiplin kerja di PT. Pasopati Setia Perkasa. Berikut ini merupakan hasil pra-survei disiplin kerja PT. Pasopati Setia Perkasa yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator dibawah ini.

**Tabel 2**  
 Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja Karyawan  
 PT. Pasopati Setia Perkasa

| No                                             | Pernyataan                                                                  | Jawaban |              | Persentase |              |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|------------|--------------|
|                                                |                                                                             | Setuju  | Tidak Setuju | Setuju     | Tidak Setuju |
| Taata terhadap aturan waktu                    |                                                                             |         |              |            |              |
| 1                                              | Saya selalu tepat waktu masuk kantor                                        | 15      | 25           | 37,5%      | 62,5%        |
| 2                                              | Saya selalu pulang tepat waktu.                                             | 27      | 13           | 67,5%      | 32,5%        |
| Taata terhadap peraturan perusahaan            |                                                                             |         |              |            |              |
| 3                                              | Saya selalu mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas.                       | 36      | 4            | 90%        | 10%          |
| 4                                              | Saya selalu berpakaian sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.            | 32      | 8            | 80%        | 20%          |
| Taata terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan |                                                                             |         |              |            |              |
| 5                                              | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.            | 31      | 9            | 77,5%      | 22,5%        |
| 6                                              | Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.                | 31      | 9            | 77,5%      | 22,5         |
| Taata terhadap peraturan lainnya               |                                                                             |         |              |            |              |
| 7                                              | Saya selalu berusaha untuk menghindari konflik selama bekerja.              | 27      | 13           | 67,5%      | 32,5%        |
| 8                                              | Saya selalu bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan. | 33      | 7            | 85,5%      | 14,5%        |

Sumber : Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan data pra-survei pada tabel 2 memperlihatkan hasil bahwa terjadi masalah pada variabel disiplin kerja, khususnya indikator taat terhadap waktu. Berdasarkan data pra-survei di atas menunjukkan bahwa beberapa karyawan menyatakan indikator taat terhadap waktu belum terlaksana secara maksimal.

Pimpinan telah menetapkan peraturan bahwa seluruh karyawan wajib hadir pelatihan paling lambat 30 menit sebelum pelatihan dimulai guna menegakan kedisiplinan di PT. Pasopati Setia Perkasa. Akan tetapi, kenyataannya tidak semua karyawan mematuhi peraturan tersebut.

Peneliti telah melakukan pra-survei kepada 40 karyawan PT. Pasopati Setia Perkasa dengan menyebarkan kuesioner untuk mengukur persepsi terkait motivasi kerja, Berikut ini merupakan hasil pra-survei motivasi kerja PT. Pasopati Setia Perkasa yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator dibawah ini.

**Tabel 3**  
Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja Karyawan  
PT. Pasopati Setia Perkasa

| No                    | Pernyataan                                                                                                   | Jawaban |              | Persentase |              |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|------------|--------------|
|                       |                                                                                                              | Setuju  | Tidak Setuju | Setuju     | Tidak Setuju |
| Tanggung jawab        |                                                                                                              |         |              |            |              |
| 1                     | Saya memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan saya.                                        | 30      | 10           | 75%        | 25%          |
| 2                     | Saya bekerja dengan harapan mendapatkan perhatian orang lain.                                                | 26      | 14           | 65%        | 35%          |
| Prestasi yang Dicapai |                                                                                                              |         |              |            |              |
| 3                     | Saya ingin mendapatkan prestasi di dalam bekerja.                                                            | 24      | 16           | 60%        | 40%          |
| 4                     | Saya berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya tanpa melihat persaingan dengan orang lain. | 9       | 31           | 22,5%      | 77,5%        |

| Pengembangan diri           |                                                                                                    |    |    |       |       |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|-------|-------|
| 5                           | Setiap kali saya menghadapi kegagalan, saya akan terus mencoba hingga mencapai keberhasilan.       | 31 | 9  | 77,5% | 22,5% |
| 6                           | Saya yakin ada banyak hal positif yang saya miliki yang bisa saya banggakan.                       | 16 | 24 | 40%   | 60%   |
| Kemandirian dalam Bertindak |                                                                                                    |    |    |       |       |
| 7                           | Saya selalu mencari solusi terlebih dahulu untuk mengatasi permasalahan saya.                      | 28 | 12 | 70%   | 30%   |
| 8                           | Saya akan mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan. | 27 | 13 | 67,5% | 32,5% |

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 3 dapat dilihat beberapa indikator yang bermasalah meliputi 31 karyawan menjawab tidak berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan tanpa melihat persaingan dengan orang lain, 24 karyawan tidak yakin akan ada banyak hal positif pada dirinya yang bisa dibanggakan.

Peneliti juga melakukan pra-survei untuk mengukur persepsi terkait keterampilan kerja, Berikut ini merupakan hasil pra-survei keterampilan kerja PT. Pasopati Setia Perkasa yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator dibawah ini.

**Tabel 4**  
**Hasil Pra-Survei Keterampilan Kerja Karyawan**  
**PT. Pasopati Setia Perkasa**

| No                      | Pernyataan                                                                                         | Jawaban |              | Persentase |              |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|------------|--------------|
|                         |                                                                                                    | Setuju  | Tidak Setuju | Setuju     | Tidak Setuju |
| Pemahaman dalam bekerja |                                                                                                    |         |              |            |              |
| 1                       | Saya selalu melapor kepada atasan jika ada masalah atau hambatan dalam pekerjaan.                  | 36      | 4            | 90%        | 10%          |
| 2                       | Saya berani menerima resiko atas apa yang saya kerjakan.                                           | 30      | 10           | 75%        | 25%          |
| Perilaku dan emosi      |                                                                                                    |         |              |            |              |
| 3                       | Meskipun sedang marah, saya berusaha untuk tetap mengendalikan emosi saya.                         | 33      | 7            | 82,5%      | 17,5%        |
| 4                       | Dalam keadaan tertekan, saya berusaha untuk menjaga emosi dan tidak cepat marah.                   | 8       | 32           | 20%        | 80%          |
| Terampil                |                                                                                                    |         |              |            |              |
| 5                       | Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan.                                 | 32      | 8            | 80%        | 20%          |
| 6                       | Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.          | 28      | 12           | 70%        | 30%          |
| Kemampuan kerja tim     |                                                                                                    |         |              |            |              |
| 7                       | Saya mampu membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja.                                      | 30      | 10           | 75%        | 25%          |
| 8                       | Saya berupaya untuk lebih terbuka dalam menerima kritik dan saran yang diberikan oleh rekan kerja. | 4       | 36           | 10%        | 90%          |

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 4 dapat dilihat beberapa indikator yang bermasalah meliputi 32 karyawan menjawab dalam keadaan tertekan,

karyawan tidak bisa menjaga emosi dan cepat marah, dan 36 karyawan menjawab tidak bisa menerima kritik dan saran yang diberikan oleh rekan kerja. Untuk pengukuran hasil kerja karyawan, PT. Pasopati Setia Perkasa mempunyai system manajemen sendiri khusus untuk mengelola hasil kerja karyawan. Penilaian kerja tersebut disesuaikan dengan hasil kerja karyawan selama 2 tahun ke belakang.

**Tabel 5**

Data Hasil Penilaian Kerja Karyawan PT Pasopati Setia Perkasa  
Periode 2021 – 2022

| No              | Area Kinerja Utama                           | 2021   |         | 2022   |         |
|-----------------|----------------------------------------------|--------|---------|--------|---------|
|                 |                                              | Target | Capaian | Target | Capaian |
| 1               | Tata cara kerja dan tanggung jawab pekerjaan | 75     | 78      | 75     | 72      |
| 2               | Seragam perorangan                           | 75     | 78      | 75     | 72      |
| 3               | Penguasaan SOP                               | 75     | 78      | 75     | 72      |
| 4               | Penanganan kasus                             | 75     | 78      | 75     | 72      |
| 5               | Kemampuan patroli                            | 75     | 78      | 75     | 72      |
| 6               | Absensi                                      | 75     | 78      | 75     | 72      |
| 7               | Tingkat inisiatif                            | 75     | 78      | 75     | 72      |
| Hasil Penilaian |                                              | Cukup  |         | Kurang |         |

Sumber : *Bagian SDM PT. Pasopati Setia Perkasa*

Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui beberapa besar faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pasopati Setia Perkasa selain itu juga, peneliti ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut.

1. Karyawan kurang fokus saat bekerja.
2. Banyak karyawan datang terlambat saat masuk kantor.
3. Karyawan kesulitan memberikan yang terbaik secara mandiri, tanpa memperhatikan persaingan dengan orang lain.
4. Karyawan merasa kurang yakin dengan banyak hal positif yang mereka miliki yang bisa mereka banggakan.
5. Dalam keadaan tertekan, karyawan memiliki kesulitan untuk menjaga emosi dan cenderung cepat marah.
6. Karyawan kurang mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan alasan ini peneliti membatasi masalah pada penelitian ini pada disiplin kerja, motivasi kerja, keterampilan kerja karyawan pada PT. Pasopati Setia Perkasa.

## **D. Rumusan Masalah**

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Dalam

permasalahan tersebut terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan penulisan ini, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi, dan keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas?

#### **E. Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penulisan yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **F. Kegunaan Penulisan**

Kegunaan-kegunaan yang diharapkan dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Penulisan ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah keilmuan khusus di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama pada disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Sebagai rujukan atau referensi bagi penulisan-penulisan selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

### **2. Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Penulisan ini dapat membawa wawasan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

#### **b. Bagi perusahaan**

Diharapkan penulisan ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan memberikan masukan dalam memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

c. Bagi Lingkungan Akademik

Sebagai sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan, khususnya bagi yang menekuni bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan penulisan ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi penulisan penulisan sebagai berikut:

### **BAB I                      PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, Batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penulisan, dan sistematika penulisan.

### **BAB II                      TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penulisan yang akan digunakan untuk memecahkan masalah dalam penulisan, seperti pengertian disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja serta produktivitas kerja karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis penulisan.

### **BAB III                      METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang rencana dan prosedur penulisan yang mencakup metode penelitian,

variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan sejarah perusahaan serta menguraikan hasil penelitian, yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas, pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja. Serta secara bersama – sama pengaruh disiplin, motivasi dan keterampilan terhadap produktivitas kerja.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diambil oleh peneliti dari hasil penelitian dan pembahasan dan memberikan saran yang relevan bagi perusahaan.