

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2015) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari suatu perusahaan. Melalui sumber daya manusia, sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan dengan semestinya. Disamping itu dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya, karena yang akan menentukan keberhasilan dari suatu pelaksanaan kegiatan organisasi adalah sumber daya manusia. Dalam membentuk SDM yang profesional, tentunya membutuhkan investasi waktu dan materi hingga karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi seoptimal mungkin. Kompetensi sumber daya manusia yang memadai diperlukan organisasi dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan (Suprayitno, *et al.*, 2014).

Karyawan adalah makhluk sosial yang merupakan salah satu aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2015)

Karyawan menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini yang dimaksud adalah tingkat produktivitasnya.

Produktivitas kerja karyawan menurut J. Ravianto (2014) adalah sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya keterkaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya bahwa produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya.

Produktivitas sangat penting bagi pihak individu (karyawan) dan perusahaan. Bagi setiap individu, produktivitas yang tinggi penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian mereka masing-masing melalui gaji yang diterima. Selanjutnya untuk perusahaan, produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan keuntungan atau laba. Tiap perusahaan akan mengukur produktivitas berdasarkan tujuan dan sasarannya.

Keberhasilan kinerja pegawai dapat diukur pada tingkat produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi, maka dapat dinyatakan berhasil. Produktivitas kerja karyawan yang meningkat akan memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dari sisi karyawan, produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah gaji atau bonus yang diterima, dan bagi perusahaan, produktivitas karyawan yang tinggi memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Namun sebaliknya, apabila produktivitas lebih rendah dari standar, maka dapat dikatakan tidak berhasil.

Hasil analisis dari pengukuran produktivitas kerja karyawan dapat digunakan sebagai perencanaan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang bagi karyawan maupun organisasi. Sehingga wajib untuk setiap perusahaan mengetahui tingkat produktivitas pegawainya.

Menurut J. Ravianto, produktivitas kerja dipengaruhi oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri (internal) maupun faktor-faktor lainnya yang berasal dari dalam manajemen organisasi atau perusahaan itu sendiri (eksternal). Aspek internal berasal dari diri tenaga kerja dan aspek eksternal berasal dari luar kemampuan tenaga kerja (Ravianto, 2014). Penelitian-penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa faktor internal merupakan aspek yang sangat penting dibandingkan faktor lainnya. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan seperti tingkat pendidikan yang akan mempengaruhi tingkat produktivitas, sebab tanpa bekal pendidikan, orang tidak akan mudah mempelajari hal hal yang bersifat baru. Pendidikan yang sesuai juga akan mempengaruhi kemampuan karyawan bekerja atau menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor internal yang lainnya yaitu sikap dan etika kerja karyawan. Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan, sehingga etika juga akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berangkat dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti terkait pengaruh faktor internal karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Melihat adanya keterkaitan antara faktor internal dengan produktivitas kerja karyawan tersebut, peneliti menyusun rumusan masalah yaitu:

1. Apakah faktor internal yang terdiri atas pendidikan serta sikap dan etika masing-masing secara parsial mempengaruhi produktivitas karyawan? ;
2. Apakah faktor internal secara simultan mempengaruhi produktivitas karyawan?

### **1.3 Batasan Masalah**

Demi menghindari disorientasi pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi masalah penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Faktor internal karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi pendidikan, serta sikap dan etika kerja;
2. Produktivitas kerja yang dimaksud yaitu kemampuan karyawan bekerja secara efektif dan efisien yang dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukan penulisan skripsi ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor internal karyawan yaitu pendidikan dan sikap serta etika kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya secara parsial;
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor internal karyawan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya secara simultan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti, Sebagai sarana mengaplikasikan keilmuan yang telah dipelajari sehingga dapat mengembangkan wawasan keilmuan dalam penelitian;

2. Bagi STIAMAK, Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait faktor internal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan;
3. Bagi Perusahaan, Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan untuk membentuk kebijakan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya.

### **1.6 Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, tujuan menggunakan penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh faktor suatu hal (variabel independen) terhadap suatu akibat atau keadaan tertentu (variabel dependen).

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara studi lapangan untuk mendapatkan data primer dan juga data sekunder. Data primer menggunakan alat instrumen berupa kuesioner yang diberikan langsung kepada subjek penelitian, wawancara secara langsung, maupun pengamatan di lokasi penelitian. Data sekunder didapatkan dari data internal perusahaan.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori-teori yang berhubungan dengan produktifitas kerja karyawan dan juga faktor internal yang mempengaruhi.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan subjek penelitian, variabel penelitian, instrumen penelitian, sumber data, dan analisis data.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi hasil dan analisis yang berupa deskriptif maupun tabel-tabel singkat tentang pengolahan data penelitian. Terdapat juga pembahasan terkait pengaruh faktor internal karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimunjawa Surabaya.

## BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti.