

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Dalam manajemen memiliki unsur yaitu tenaga kerja, yang mana dalam manajemen sumber daya manusia faktor yang harus diperhatikan adalah manusia itu sendiri. Pada saat ini hampir seluruh perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting karena faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk mendukung upaya perusahaan dalam melaksanakan berbagai tugas sehingga memudahkan pencapaian perusahaan dan menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan (Syahrul & Sari, 2018).

Sumber daya manusia itu sendiri yaitu karyawan yang ada di dalam perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan. Karyawan memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas serta karyawan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sikap karyawan yang akan mendorong untuk terus berusaha meningkatkan kualitas kerja yaitu dengan memiliki rasa menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Semakin optimal kerja karyawan, semakin

besar kemungkinan untuk mencapai tujuan organisasi yang dapat tercapai dan meningkatkan produktivitas (Syahrul & Sari, 2018).

Produktivitas mengacu pada peran aktif tenaga kerja untuk mencapai hasil sebaik mungkin, dengan melihat kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Adanya produktivitas karyawan yang memadai akan dapat upaya perusahaan dalam mengembangkan usaha. Seiring terjadinya produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja dan juga ketidakpuasan dalam bekerja (I. Suryadi & Yulianto, 2022). Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan mampu mempertahankan usahanya. Pada peningkatan produktivitas sejauh ini lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan bukan hanya itu saja, tetapi kualitas kerja dan kedisiplinan perlu untuk menunjang produktivitas karyawan.

Kualitas kerja karyawan sangat mempengaruhi prestasi di perusahaan, yang dimana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer ketika memberikan penilaian. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal. Karyawan dapat dinilai kualitas kerjanya melalui peran karyawan yang dapat memberikan manfaat dan inovasi bagi perusahaan dan dapat menghasilkan nilai tambah untuk perusahaan dari kinerja karyawannya yang baik (Suprayitno & Ichtiardi, 2018). Kualitas kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang di miliknya dengan memberikan kontribusi yang

maksimal terhadap perusahaan selama proses kerja. Hubungan antara kualitas kerja dengan produktivitas kerja yaitu peningkatan kualitas kerja karyawan yang meningkat dapat menghasilkan tingkat produktivitas karyawan dan kinerja kerja yang efektif dan efisien. Peningkatan kualitas kerja karyawan yang dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas, karena hasil kerja atau *output* yang dihasilkan bernilai baik dan berkualitas tinggi.

Pada hakikatnya kedisiplinan ini bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun kualitas kerja yang efektif dan efisien yang memiliki disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas serta tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaan secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai. Kedisiplinan kerja yaitu karyawan yang memiliki sikap kesediaan untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang menurun akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin memiliki tujuan untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan, melainkan juga pada sebuah organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan. Maka jika karyawan sudah tidak menjalankan kedisiplinan kerja, sudah dipastikan produktivitas kerja akan menurun (Syahrul & Sari, 2018).

Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian yang berfokus pada sumber daya manusia yang merupakan seluruh karyawan swasta di bandar lampung. Karyawan swasta merupakan orang yang bekerja di lembaga atau organisasi non

pemerintah berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati. Perusahaan, organisasi atau instansi tersebut memiliki tujuan utama yaitu keuntungan dan kemajuan bagi perusahaan. Dari sudut pandang posisi dan gaji karyawan swasta tidak seimbang gaji pegawai negeri, dikarenakan perusahaan menggaji karyawan tersebut berdasarkan keuntungan. Jika perusahaan tidak berhasil memperoleh keuntungan yang cukup, perusahaan bisa saja memberhentikan pegawai karena tidak mampu membayar gaji. Maka dari itu karyawan memegang peranan penting bagi sebuah perusahaan swasta, yang berperan sebagai roda penggerak yang membawa sebuah perusahaan menjadi lebih maju. Pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan swasta di bandar lampung yang bergerak di bidang industri jasa masih memiliki masalah internal terkait para karyawan itu sendiri, dimana mengenai produktivitas karyawan yang cukup rendah dikarenakan kurangnya upaya dalam bekerja dengan efektif serta kurangnya upaya meningkatkan kualitas diri, dan kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu. Maka perusahaan harus mampu membuat karyawan tergerak untuk dapat meningkatkan peran aktif tenaga kerja di perusahaan tersebut dan itu akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan dan membuat perusahaan maju serta berkembang. Salah satunya dengan kualitas kerja para karyawan yang harus ditingkatkan serta disiplin kerja yang harus ditegakkan dan dijalankan.

Namun terdapat inkonsistensi dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu (Suprayitno & Ichtiardi, 2018) menyatakan bahwa kualitas kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Kemudian penelitian yang

dilakukan oleh (Geisler et al., 2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja tidak terkait dengan ketiga hasil. Dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ikbal, Muhammad, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Imani, 2017) menunjukkan hasil pengaruh negatif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas yang menyebutkan bahwa produktivitas mengacu pada peran aktif tenaga kerja untuk mencapai hasil sebaik mungkin, dengan melihat kualitas dan disiplin kerja karyawan. Pada peningkatan produktivitas sejauh ini lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Akan tetapi bukan hanya itu saja, kualitas kerja dan kedisiplinan perlu untuk menunjang produktivitas karyawan. Disini penulis ingin mengetahui apakah kualitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sehingga hal tersebut membuat penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KUALITAS KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN SWASTA DI BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan swasta di Bandar Lampung?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan swasta di Bandar Lampung?

3. Apakah kualitas kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan swasta di Bandar Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan swasta di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan swasta di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan swasta di Bandar Lampung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengenai Pengaruh Kualitas Kerja, Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan menambah informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.