

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan asset terpenting dalam pencapaian tujuan, dimana karyawan mampu menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu perusahaan perlu memperhatikan promosi jabatan dan melakukan disiplin terhadap karyawannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, berpotensi, berbakat, kreatif, dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan sehingga karyawannya mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas merupakan suatu potensi yang harus di miliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan

tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Dengan produktivitas yang baik, dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Edison dkk (2016:231) “Promosi juga dapat diartikan sebagai Proses kenaikan golongan, pangkat, atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karier.” Menurut Kadarisman (2015:124) “Promosi berarti telah terjadi kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi”. Menurut Fahmi (2016:88) “Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seseorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi”. Menurut Kasmir (2016:166) “Promosi artinya naiknya jabatan atau kepangkatan seseorang dari level sebelumnya ke level yang lebih tinggi”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwapromosi yaitu kenaikan jabatan, pangkat, atau golongan yang lebih tinggi.

Selain itu, Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Singodimedjo

dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Malayu hasibuan (2015:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Siagian (dalam Afifudin, 2015:218). Menurut Sutrisno (2016:104), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Sinungan (dalam Afifudin, 2015:219) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2016 : 66) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan karyawan demi tercapainya kepuasan kerja karyawan, sehingga target – target perusahaan yang dibebankan bisa segera terwujud.

Di dalam melaksanakan tugasnya tersebut, tentu di Poles Kota Solok harus memiliki pegawai yang berkualitas baik dan handal. Namun pada kenyataannya masih adanya pegawai yang kurang disiplin, pendidikannya rendah serta masih banyak pegawai yang jarang masuk kantor sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang rendah

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian awal yang penulis lakukan pada sekretariat di Polres Kota Solok fenomena – fenomena yang berkaitan dengan rendahnya produktivitas kerja. Dalam hal ini kehadiran masih banyak pegawai yang jarang masuk kerja. Diantaranya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

Daftar kehadiran pegawai tahun 2015 sampai 2019 di sekretariat Polres Kota Solok

No.	Tahun	Jumlah kehadiran	Jumlah ketidakhadiran	Jumlah kehadiran seharusnya
1	2015	3853	5460	4308
2	2016	4012	3576	4310
3	2017	4002	3648	4309
4	2018	3943	4524	4320
5	2019	3925	4812	4326

(sumber : sekretariat Polres Kota Solok. Di olah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel di atas , dapat dilihat masih adanya pegawai yang tidak hadir sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini mengacu pada penelitian menurut (Anita 2017) dengan hasil sebagai berikut, motivasi, insentif dan promosi jabatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian penjualan PT Kapuas Tirta Sari Motor di Kuala Kapuas, dan motivasi, insentif dan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan padabagian penjualan PT Kapuas Tirta Sari Motordi Kuala Kapuas.

Penelitian kedua menurut (Dewi Comala Sari, S.E., M.Si. 2015) dengan hasil sebagai berikut, lingkungan kerja dan seniortas bertanda positif, berarti keduanya akan mempengaruhi produktivitas kerja secara positif, yang berarti semakin tinggi kondusifitas lingkungan kerja dan senioritas maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Penelitian ketiga menurut (Abdul Rahman Saleh & Hardi Utomo 2018) dengan hasil sebagai berikut, Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java, dan terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama sama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, menarik untuk diteliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan**

Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah pada Polres Kota Solok sebagai berikut :

1. Masih rendahnya promosi jabatan di Polres Kota Solok sehingga terjadi penurunan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Disiplin kerja yang belum maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan di Polres Kota Solok menurun.
3. Menetapkan promosi jabatan dan disiplin kerja yang sesuai secara keseluruhan yang khususnya untuk karyawan merupakan hal yang sulit.
4. Promosi jabatan yang rendah menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening.
5. Disiplin kerja yang belum optimal yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening.
6. Masih rendahnya lingkungan kerja yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

1.3. Batasan Masalah

Agar penulisan proposal ini tidak terlalu luas, sehingga pembatasan lebih terarah dan terfokus, maka ruang lingkup pembahasan penulis batasi sedemikian rupa sehingga penelitian ini hanya untuk mengetahui mengenai pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Dimana lingkungan kerja disebut sebagai variabel yang mempengaruhi antar variabel independen ke variabel dependen.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka muncul pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap lingkungan kerja karyawan pada Polres Kota Solok ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja karyawan pada Polres Kota Solok?
3. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Polres Kota Solok ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Polres Kota Solok?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Polres Kota Solok?

6. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui lingkungan kerja pada Polres Kota Solok ?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui lingkungan kerja pada Polres Kota Solok ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap lingkungan kerja kerja karyawan pada Polres Kota Solok.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja pada Polres Kota Solok.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Polres Kota Solok.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Polres Kota Solok.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Polres Kota Solok.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui lingkungan kerja pada Polres Kota Solok.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui lingkungan kerja pada Polres Kota Solok.

1.6. Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana pengembangan dan perluasan wawasan yang selama ini didapat dari bangku perkuliahan untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan mendatang dan dapat menjadi sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Perusahaan

Bagi Polres Kota Solok dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan gambaran nilai perusahaan agar dapat lebih maksimal dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang, sehingga Polres Kota Solok dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam penguasaan promosi jabatan dan disiplin kerja pada bidang yang dilaksanakan.