

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis yang berkembang saat ini semakin ketat dan kompetitif. Sumber daya manusia sebagai hal yang penting dalam mendukung kemampuan perusahaan di dalam bersaing dengan kompetitor lain. Kemampuan karyawan di dalam menjalankan pekerjaan menjadi hal yang sangat menjadi perhatian dari perusahaan. Produktivitas karyawan menjadi standar pengukuran yang diberikan karyawan di dalam mencapai target kerja yang ada di perusahaan.

PTPN III merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan, pengolahan, dan pemasaran hasil Perkebunan. Pada produktivitas PTPN III dapat terlihat dari data absensi sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Abesensi PTPN III
Periode Januari 2022 s/d Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Kehadiran	Tidak Hadir	
			Jumlah	Izin	Sakit
Januari	695	25	16.15	878	347
Februari	692	25	16.2	844	256
Maret	692	25	15.725	1.178	397
April	694	25	16.123	784	443
Mei	690	18	10.987	957	476
Juni	685	25	15.806	920	399
Juli	683	26	16.401	1.136	221
Agustus	680	24	14.704	1.362	254
September	679	26	16.587	870	197
Oktober	683	26	16.035	1.424	299
November	686	25	15.692	1.137	321
Desember	686	25	15.988	797	365

Sumber: PTPN III, 2022

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa dari bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022 masih tingkatnya absensi karyawan dan masih adanya karyawan yang terlambat datang juga pulang kerja lebih awal, hal tersebut menandakan bahwa karyawan masih kurang disiplin dalam hal kehadiran. Penyebab karyawan tidak masuk kerja dan beberapa alasan yaitu merasa jenuh menjalani pekerjaan dalam kurun waktu lama, lingkungan kerja yang kurang menarik, pekerjaan yang kurang sesuai dengan keterampilan karyawan. Hal ini membuat jam kerja menjadi berkurang yang akan berakibat pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan menurun, pekerjaan semakin menumpuk, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Pada sistem kerja di perusahaan, tidak semua karyawan mendapatkan perhitungan uang lembur sesuai dengan jumlah lembur yang ada. Selain itu karyawan sering mengalami pemberian pekerjaan di luar jam kerja. Jika pada pelaksanaannya karyawan tidak bersedia menjalankan lembur, karyawan dapat mendapatkan teguran dari pimpinan.

Pada prosedur kerja di perusahaan, kurang teratur dengan menyatakan cara tata kerja yang terlalu rumit. Tidak hanya itu saja penambahan detail prosedur terlalu banyak dari pada yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Hal ini akan memperlambat kerja karyawan ketika ingin melakukan tugas, butuh waktu yang lama untuk membaca semua detail tersebut dan membuat tugas menjadi tertunda. Seharusnya cara penulisan prosedur dilakukan secara baik dan tidak menambah terlalu banyak detail serta membuat prosedur sederhana yang mudah diterapkan oleh karyawan.

Pada pengembangan karir, Untuk itu pelaksanaan program pengembangan karir akan memberikan kesempatan pada setiap pegawai/karyawan untuk lebih mengerti dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Penghargaan terhadap penyelesaian pekerjaan yang didelegasikan oleh pimpinan akan memberi dorongan kepada setiap karyawan/pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja termasuk karyawan/pegawai PTPN III. Pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja masing-masing pegawai/ karyawan, namun yang terjadi selama ini kepentingan pribadi menutupi tujuan karir yang akan meningkatkan produktivitas kerja seperti mencari perhatian atasan, bekerja sendiri, sering menunda pekerjaan dan bekerja dengan paksaan yang menyebabkan hasil kerja tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan oleh penulis, maka penelitian ini akan dilakukan dengan judul **“Pengaruh Sistem Kerja, Prosedur Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PTPN III”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diberikan identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan belum berjalan sama rata diantara karyawan yang bekerja di perusahaan.
2. Prosedur kerja yang ada di perusahaan belum mampu dijalankan oleh karyawan di dalam pekerjaan.
3. Pengembangan karir yang ada di perusahaan belum secara merata diterima oleh karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan yang belum mencapai target pendapatan yang tidak mampu dicapai oleh perusahaan dan pendapatan perusahaan yang mengalami tren penurunan.

1.3. Tinjauan Pustaka

1.3.1. Sistem Kerja

Menurut Gustriandi dan Gultom (2022), sistem kerja adalah kumpulan tugas yang beroperasi bersama untuk menghasilkan produk atau layanan yang menghasilkan uang bagi perusahaan atau organisasi. Ada hubungan antara kebiasaan kerja manusia dan alat atau perlengkapan yang digunakan, dan dampak ini dapat dilihat dalam sistem kerja. Ada sejumlah komponen pemersatu yang membantu menyatukan orang dan alat untuk membangun sistem kerja yang terpadu.

1.3.2. Prosedur Kerja

Menurut Fau (2019), prosedur kerja adalah suatu rangkaian dari tata kerja yang saling berhubungansatu dengan yang lain dimana terlihat adanya suatu urutan tahap demi tahap dan jalan yang harus ditempuh dalam rangka menyelesaikan suatu bidang tugas.

1.3.3. Pengembangan Karir

Menurut Mondy dalam Perteka (2020), pengertian pengembangan karir pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan.

1.3.4. Produktivitas Kerja

Menurut Suspendy dan Harsum (2018), produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

1.3.5. Hubungan Sistem Kerja dan Produktivitas

Menurut Gustriandi dan Gultom (2022), jika sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap sistem kerja, tingkat stres dan komunikasi karyawan, hal itu dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga faktor ini, yang memiliki dampak yang saling menguatkan.

1.3.6. Hubungan Prosedur Kerja dan Produktivitas

Menurut Fau (2019), menjalankan sesuai standar akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan organisasi. Standar operasional Prosedur akan memudahkan bagi pegawai dalam setiap pekerjaannya serta dapat menelaraskan masing-masing pegawai sehingga mempunyai satu tujuan satu komando atau perintah didalam pekerjaan pegawai tersebut.

1.3.7. Hubungan Pengembangan Karir dan Produktivitas

Menurut Supendy dan Harsum (2018), dengan adanya program pengembangan karir maka akan diharapkan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja sehingga memacu pegawai dalam berkompetisi yang sehat sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan/pegawai.

1.4. Penelitian Terdahulu

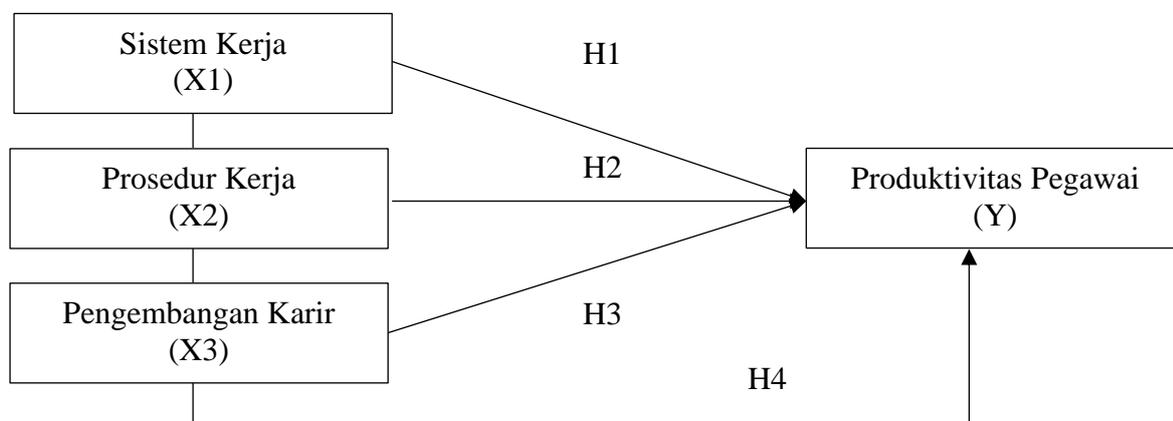
Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Arief dan Nisak (2022)	Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes	Prosedur Kerja Kompetensi Kepuasan Kerja Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel prosedur kerja dan kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Hanya variabel kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan juga signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi atau <i>R square</i> sebesar 0,720, dari hasil tersebut seluruh variabel independent mempunyai kontribusi sebesar 72 % terhadap variabel dependent dengan tingkat ketepatan tinggi, dan sisanya sebesar 28 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
Aziz dan Puspita (2022)	Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang	Sistem Kerja Prosedur Kerja Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil dengan uji t diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel sistem kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dinas kesehatan Empat Lawang. Nilai sig $0,002 < 0,005$ berarti variabel prosedur kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang. Uji F diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel sistem kerja dan prosedur kerja secara simultan terdapat pengaruh simultan terdapat pengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil koefisien korelasi yaitu 0,736 hal ini menunjukkan bahwa korelasi sistem kerja dan prosedur kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang memiliki hubungan yang kuat atau positif. Serta hasil koefisien determinasi <i>R Square</i> (<i>R</i> ²) sebesar 0,218 atau 21,8% dan sisanya (100%-21,8%) 78,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Trisnawati (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir	Pengembangan Karir	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan sebesar 46.5 %. Pengembangan karir harus dilakukan

	Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar	Produktivitas Kerja		dengan perencanaan dan strategi khusus. Karena dalam setiap program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan, harus menasar secara spesifik kepada siapa dan bagaimana program itu dilakukan. Hal ini bisa dilakukan dengan beberapa cara seperti mentoring, pelatihan, rotasi jabatan, dan program beasiswa.
--	---	---------------------	--	---

1.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori yang dijelaskan, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut.



1.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Sistem kerja berpengaruh pada produktivitas pegawai pada PTPN III.

H2: Prosedur kerja berpengaruh pada produktivitas pegawai pada PTPN III.

H3: Pengembangan karir berpengaruh pada produktivitas pegawai pada PTPN III.

H4: Sistem kerja, prosedur kerja dan pengembangan karir berpengaruh pada produktivitas pegawai pada PTPN III.