

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi salah satunya ialah sumber daya manusia. Maka dari itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Era Globalisasi dalam dunia bisnis pada era ini manusia dituntut untuk menciptakan kinerja dan produktivitas karyawan yang berkualitas untuk pengembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Achmad, 2024) untuk mencapai kondisi organisasi yang lebih baik maka di perlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga akan tercipta sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kinerja tinggi, loyal dan berdaya saing tinggi. Menurut Armstrong (2020) Sumber daya Manusia merupakan suatu pendekatan strategis untuk memperoleh, mengembangkan, mengelola, memotivasi, dan mendapatkan komitmen dari sumber daya utama. Sedangkan Menurut (Hidayat & A. Anwar, 2024) pengertian dari Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya agar memiliki kualitas yang baik. Yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah Kebutuhan Sumber Daya Manusia mencakup jumlah (kuantitas) dan juga kemampuan kualifikasi (kemampuan), Sumber daya yang baik dapat diukur dari produktivitas karyawan.

Menurut (Baiti et al., 2020) Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Salah satu cara untuk mengukur produktivitas seorang karyawan adalah dengan mengukur seberapa efektif dan efisien seorang karyawan menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Jumlah dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan disebut produktivitas, semakin banyak jumlah

produk yang dihasilkan per jam atau per hari semakin tinggi produktivitasnya. Biasanya dibandingkan dengan sumber daya seperti waktu dan biaya yang digunakan. Output tinggi karyawan berarti mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan perusahaan. Karena produktivitas karyawan berdampak langsung pada keberhasilan organisasi, termasuk peningkatan keuntungan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Komitmen juga diperlukan didalam organisasi karena komitmen juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, jika organisasi memiliki karyawan yang tidak berkomitmen produktivitas karyawan akan menurun, karyawan tidak berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugasnya, kemungkinan terburuknya karyawan berniat untuk keluar dari organisasi. Menurut Suma & Lesha (2018) komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan karyawan pada organisasi, sehingga komitmen organisasi menunjukkan tingkat keyakinan karyawan, serta keterikatannya terhadap organisasi. Menurut (Kerja, 2023) Keterlibatan karyawan tidak hanya mencakup menjadi bagian fisik dari perusahaan tetapi juga secara emosional atau psikologis. Banyak penelitian yang meneliti tentang dampak PKWT, Produktivitas karyawan, dan komitmen kerja tetapi hanya berfokus pada aspek finansial saja sedangkan aspek non finansial seperti keterikatan karyawan pada pabrik rokok belum cukup diteliti.

PT. Intraco merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri rokok, khususnya Sigaret Kretek Tangan (SKT). Pabrik Rokok (PR) Intraco memiliki 218 karyawan untuk memproduksi dan operasional perusahaan, dibagi dalam beberapa divisi yaitu Packing, Mandor, Sortir, dan bagian kantor. PR. Intraco memiliki Visi menjadi Perusahaan Rokok terkemuka di Indonesia dengan memanfaatkan potensi sumber daya manusia, dan sumber daya alam lokal yang terbaik dan Misi memberikan kualitas yang terbaik untuk konsumen. Menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan reward yang layak bagi karyawan yang berkompeten dan berdedikasi bagi perusahaan. Dibagian operasionalnya PR. Intraco menggunakan sistim PKWT atau yang biasa disebut dengan karyawan kontrak. PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

merupakan suatu istilah baru didalam organisasi. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021. Masa kerja PKWT tidak boleh lebih dari 5 tahun. PKWT sering ditemui di beberapa perusahaan di Indonesia khususnya pada pabrik rokok.

Karyawan pada PT. Intraco dibagi menjadi 2 (dua) karyawan tetap dan karyawan kontrak. Menurut Sandi (2021) Karyawan tetap ialah pekerja yang menerima hasil kerjanya dengan mendapatkan imbalan secara teratur, dan mendapatkan hak-hak sebagai karyawan di perusahaan secara adil dan penuh. Menurut Sandi (2021) sedangkan karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak tersebut dan disetujui oleh pekerja maupun manajer HRD bahwa karyawan dapat ditempatkan dan bekerja di perusahaan dan karyawan tersebut bekerja kepada perusahaan dalam tempo yang dibatasi. Dengan adanya perbedaan tersebut hal ini memicu timbulnya masalah krusial yang menyangkut produktivitas karyawan.

Diketahui bahwa terjadi penurunan pada produktivitas karyawan, terutama dibagian operasionalnya yang bekerja dengan sistem PKWT. Mayoritas karyawan pada PR. Intraco tinggal didalam 1 desa yang sama, beberapa karyawan memiliki hubungan sosial diluar, misalnya keluarga, tetangga atau interaksi sosial sehari-hari. Hal ini berpotensi menimbulkan masalah terkait komitmen dan produktivitas karyawan. Maka pihak manajemen dituntut untuk memperbaiki produktivitas karyawan agar menjadi lebih baik dan output yang dihasilkan bisa menjadi lebih banyak dari sebelumnya.

Penelitian sebelumnya lebih berfokus pada penelitian PKWT dalam kacamata hukum sedangkan penelitian saya lebih berfokus pada karayawannya. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan secara empiris dalam suatu penelitian ilmiah.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas?
2. Apakah sistem PKWT berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah variabel sistem PKWT sebagai pemoderasi komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan
2. Untuk mengetahui sistim PKWT berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
3. Untuk mengetahui variabel PKWT sebagai pemoderasi komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi pada proses recruitment,  
Khususnya terhadap konsep sumber daya manusia pada proses seleksi, penggajian, dan pengembangan.

#### 2. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan informasi pada perusahaan yang menggunakan sistem PKWT pada pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia
- 2) Memberikan masukan dan acuan bagi peneliti selanjutnya