

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan produktivitas kerja yang kompeten yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dalam era persaingan yang semakin ketat, produktivitas kerja karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi produktivitas kerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas produktivitas kerja karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja menyangkut masalah hasil akhir, yaitu seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. 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.

Dalam hal pencapaian produktivitas kerja karyawan, pelatihan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja secara produktif. Pelatihan karyawan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2018). Kegiatan pelatihan memberikan *dividen* kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian, dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan.

Selain pelatihan yang diberikan kepada karyawan, dalam pencapaian tujuan produktivitas kerja karyawan membutuhkan motivasi kerja terkait tujuan yang ingin dicapai. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2017).

Di samping pola pelatihan karyawan dan motivasi kerja ada faktor lain yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2018). Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang diterima secara umum bagaimana seseorang mengoptimalkan kemampuan diri dalam menciptakan barang dan jasa. Semakin tinggi optimalisasi diri akan makin tinggi pula produktivitasnya. (Priansa, 2017) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Variabel pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh Sunarsih (2017), Faridayanti, Wahyudi, dan Wardiningsih (2017) dan Cahyani, Nugroh (2017) menunjukkan hasil yang serupa yaitu pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari Semakin baik dan sering pelatihan kerja diikuti maka semakin meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja karena pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki akan semakin banyak dan komplit, begitu pula sebaliknya semakin tidak baik dan kurangnya pelatihan kerja yang diikuti maka semakin menurunkan produktivitas mereka dalam bekerja karena pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki lebih sedikit dan kurang.

Sedangkan hasil penelitian tentang motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang dilakukan Rumondor (2013), Cherny dan Kartikasari (2017) dan Yuliannisa (2017) menunjukkan hasil yang serupa yaitu motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Selanjutnya penelitian mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh Nusran, Baharuddin dan Nasir (2018), Marjuki, Sanni dan

Hidayat (2018), dan Ganie dan Abidin (2017) menunjukkan hasil yang serupa yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar selalu mentaati semua peraturan perusahaan, maka akan lebih meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan.

Dalam memajukan kesehatan penduduk Indonesia pemerintah membuat program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yaitu badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial dibidang kesehatan. Dengan demikian BPJS Kesehatan hadir untuk memastikan seluruh penduduk Indonesia terlindungi oleh jaminan kesehatan yang *komprehensif*, adil, dan merata.

Islam menuntut pengikutnya memberikan yang terbaik bagi diri dan lingkungan sekitarnya. Tuntutan ini dalam bentuk menghasilkan atau menciptakan prestasi terbaik pada suatu pekerjaan, yang dimulai dari perencanaan hingga penciptaan produk (Jusmaliani, 2014). Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS At- Taubah: 105 sebagai berikut.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِيرَیَ اللَّهِ عَمَلِكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” ( QS At-Taubah : 105).”

Ayat ini mengandung pemahaman bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan sekadar mengharapkan imbalan dunia saja, melainkan pahala di akhirat nanti. Produktivitas itu adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran yang penting untuk berjalannya aktivitas perusahaan yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja secara produktif, dengan demikian karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Sehingga penulis memilih judul “Pengaruh Pelatihan Karyawan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Jakarta Utara.”

## **1.2 Permasalahan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembahasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja Karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Jakarta Utara?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Jakarta Utara ?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Jakarta Utara?
4. Bagaimana pengaruh antara pelatihan karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Jakarta Utara?
5. Bagaimana pandangan Islam mengenai pelatihan karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Jakarta Utara?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Jakarta Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Jakarta Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Jakarta Utara.
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama– sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Jakarta Utara.

5. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai pelatihan karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Jakarta Utara.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Manfaat Praktis**

1. Menjadi masukan bagi perusahaan untuk semakin berkembang dalam mengelola manajemen, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil penelitian bisa digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi ataupun kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi organisasi atau perusahaan adalah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan mengenai pelatihan karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **b. Manfaat Akademis**

1. Hasil penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi khususnya tentang kegiatan sumber daya manusia.
2. Mampu menambah referensi dan pengembangan teori mengenai produktivitas kerja karyawan bagi mahasiswa/I manajemen yang berkonsentrasi di bidang sumber daya manusia.