

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Negara-negara maju telah mengintegrasikan sistem manajemen kinerja yang berbasis data dan analitik untuk memantau serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara berkelanjutan. Di sisi lain, negara berkembang masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan infrastruktur, rendahnya investasi pada pengembangan SDM, serta kurangnya sistem penilaian kerja yang objektif dan terukur pada perusahaan.

PT Harrasima Inventory Logistic (HIL) yang beroperasi di Kabupaten Tangerang adalah perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan pengelolaan inventaris. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran distribusi barang dan manajemen modul jaringan untuk berbagai mitra bisnis di Indonesia. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor krusial yang sangat memengaruhi efektivitas dan kelancaran proses logistik perusahaan. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan tantangan yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja, salah satunya berkaitan dengan promosi jabatan dan disiplin kerja.

Produktivitas karyawan merupakan ukuran efisiensi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam jangka waktu tertentu produktivitas tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja dan cara kerja yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji sejauh mana promosi jabatan dan disiplin

kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang dengan jumlah karyawan 50. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan sistem pengelolaan sumber daya manusia secara lebih strategis, adil, dan berkelanjutan.

Menurut Sutrisno (2021:102) menyatakan bahwa: “Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Definisi lain menurut Burhanuddin Yusuf (2020:3) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja.

**Tabel 1.1**  
**Data Aspek Produktifitas PT Harrasima Inventory Logistic**  
**Tahun 2022-2024**

| Tahun | Aspek Indikator Produktifitas |                    |                |                   |                |                |
|-------|-------------------------------|--------------------|----------------|-------------------|----------------|----------------|
|       | Kemampuan                     | Meningkatkan Hasil | Semangat Kerja | Pengembangan Diri | Mutu Pekerjaan | Efisiensi      |
| 2022  | Tinggi                        | Baik               | Sangat Tinggi  | Aktif             | Sangat Baik    | Efisien        |
| 2023  | Cukup                         | Mulai Menurun      | Cukup          | Kurang Aktif      | Mulai Menurun  | Kurang Efisien |
| 2024  | Menurun                       | Rendah             | Rendah         | Tidak Ada         | Buruk          | Tidak Efisien  |

Sumber : PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang 2025

Berdasarkan tabel 1.1 tentang aspek produktifitas 50 karyawan didapat adanya penurunan disetiap aspek yang di akibatkan menurunnya produktitas di perusahaan PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang, Pada tahun 2022, karyawan menunjukkan kemampuan kerja yang sangat baik. Namun seiring waktu, terlihat penurunan keterampilan dan kurangnya peningkatan kompetensi.

Lalu *point* ke 2 tentang meningkatkan hasil yang dicapai awalnya produktivitas meningkat, namun dua tahun berikutnya terjadi penurunan kinerja dan hasil kerja yang tidak signifikan atau bahkan menurun. *Point* ke 3 semangat kerja motivasi dan antusiasme bekerja menurun, kemungkinan disebabkan oleh kejenuhan, kurangnya tantangan, atau tidak adanya penghargaan. *Point* ke 4 pengembangan diri dari aktif mengikuti pelatihan atau inisiatif pribadi untuk berkembang di tahun 2022, menjadi sangat pasif pada 2024, tanpa upaya meningkatkan diri. *Point* ke 5 mutu pekerjaan kualitas hasil kerja menurun, ditandai dengan banyaknya koreksi, kesalahan, atau hasil yang tidak sesuai standar. *Point* ke 6 efisiensi waktu dan sumber daya tidak lagi digunakan secara optimal; terjadi keterlambatan dan pemborosan waktu.

Faktor yang pertama mempengaruhi produktivitas kerja ialah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kinerja, loyalitas, dan kontribusinya. Namun, pada kenyataannya, promosi tidak selalu berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Dalam beberapa kasus, justru terjadi penurunan kinerja setelah karyawan memperoleh jabatan baru. Situasi ini dapat menimbulkan efek domino terhadap berbagai aspek kerja, seperti menurunnya semangat kerja, efektivitas tim, mutu pekerjaan, serta efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya. Jika tidak segera diatasi, kondisi ini dapat berdampak buruk terhadap pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi secara objektif hubungan antara promosi jabatan dan penurunan produktivitas kerja, guna memastikan bahwa kebijakan promosi yang diterapkan benar-benar mendorong kinerja yang lebih baik, bukan sebaliknya.

Menurut Hasibuan dalam Wardhani (2023:1) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya.

Menurut Siagan dalam Khaeruman (2021:7) promosi adalah seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar.

Hal ini di buktikan dengan tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Data Aspek Promosi Jabatan PT Harrasima Inventory Logistic 2025**

| Aspek Indikator Promosi Jabatan | Keterangan                |
|---------------------------------|---------------------------|
| Kejujuran                       | Baik                      |
| Disiplin Kerja                  | Mulai Menurun             |
| Prestasi Kerja                  | Cukup                     |
| Kerjasama                       | Kurang Mampu Bekerja Sama |
| Kecakapan                       | Cukup Terampil            |
| Loyalitas                       | Melemah                   |
| Kepemimpinan                    | Menurun                   |

Sumber : PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang 2025

**Tabel 1.3**  
**Data Promosi Jabatan PT Harrasima Inventory Logistic 2022-2024**

| No         | Nama                  | Jabatan                    | Ket Karyawan | Lokasi    | Jabatan Mutasi/Rotasi /Posisi Baru |
|------------|-----------------------|----------------------------|--------------|-----------|------------------------------------|
| Tahun 2022 |                       |                            |              |           |                                    |
| 1          | Rahmat Setiawan       | Koordinator Inbound Faulty | Promosi      | Cilangkap | Leader Inventory                   |
| 2          | Wisnu Adam Warizqi    | Leader Inventory           | Promosi      | Bitung    | PM XL SPHS                         |
| 3          | Budi Syahputra        | Koordinator Inbound        | Promosi      | Bitung    | Leader Inbound SPMS                |
| 4          | Yana Febrianto        | Staf Inbound               | Promosi      | Bitung    | Leader Inbound SPHS                |
| 5          | Yoga Krisna Wijaksana | Staf Inventory             | Promosi      | Bitung    | Leader Inventory                   |
| Tahun 2023 |                       |                            |              |           |                                    |

|            |                       |                       |         |        |                            |
|------------|-----------------------|-----------------------|---------|--------|----------------------------|
| 6          | Naufal Alif Raffathin | Koordinator Tesbed    | Promosi | Bitung | Leader Tesbed              |
| 7          | Dandiansyah           | Koordinator Nokia Alu | Promosi | Bitung | Leader Nokia Alu           |
| 8          | Budi Syahputra        | Koordinator Inbound   | Promosi | Bitung | Leader Inbound SPMS        |
| Tahun 2024 |                       |                       |         |        |                            |
| 9          | Yana Febrianto        | Staf Inbound          | Promosi | Bitung | Leader Inbound SPMS        |
| 10         | Muhamad Rizal         | Staf Inventory SPMS   | Promosi | Bitung | Koordinator Inventory SPMS |

Sumber : PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang 2025

Berdasarkan tabel 1.2 dan 1.3 ini menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak hanya membutuhkan masa kerja atau jabatan semata, tetapi harus didukung oleh konsistensi dalam etika, kompetensi, sikap profesional, dan potensi kepemimpinan. PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang perlu melakukan evaluasi menyeluruh dan pendampingan agar promosi jabatan benar-benar diberikan kepada individu yang layak secara menyeluruh.

Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, kehadiran, tanggung jawab terhadap tugas, dan perilaku kerja yang sesuai dengan standar organisasi. Ketika disiplin mulai melemah seperti meningkatnya keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, atau menurunnya ketertiban dalam melaksanakan tugas maka dampaknya akan langsung terlihat dalam penurunan output, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta menurunnya kualitas hasil kerja.

Jika kondisi ini tidak segera ditangani, maka akan menimbulkan dampak sistemik terhadap kinerja tim, menurunkan semangat kerja rekan sejawat, serta menghambat pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu,

perlu dilakukan evaluasi menyeluruh dan tindakan korektif guna meningkatkan kembali kedisiplinan kerja sebagai fondasi utama untuk mengembalikan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Hasibuan (2020:4), disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin mencerminkan tingkat kesungguhan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai aturan yang telah ditetapkan, dan merupakan cerminan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2020:189) adalah “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

**Tabel 1.4**  
**Data Aspek Disiplin Kerja PT Harrasima Inventory Logistic 2025**

| No | Indikator Disiplin Kerja | Aspek Disiplin                                 | Kondisi dilapangan                                                                                                                                                                      |
|----|--------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Tujuan dan kemampuan     | Ketidak tercapaian Tujuan Kerja                | Sejumlah target kerja, terutama di bagian penyortiran, pengemasan, dan distribusi barang, tidak tercapai sesuai jadwal operasional yang ditetapkan.                                     |
| 2  | Teladan pimpinan         | Kurangnya Komunikasi dan Teguran yang Mendidik | Banyak karyawan mengaku jarang mendapat umpan balik langsung dari atasan mengenai perilaku kerja, termasuk jika terjadi pelanggaran disiplin.                                           |
| 3  | Balas jasa               | Tingginya <i>Turnover</i> dan Absensi          | Hal ini berdampak langsung pada turunnya produktivitas dan terganggunya alur kerja, terutama pada divisi logistik yang sangat bergantung pada keterlibatan karyawan secara tepat waktu. |

| No | Indikator Disiplin Kerja | Aspek Disiplin                              | Kondisi dilapangan                                                                                                                                                             |
|----|--------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4  | Keadilan                 | Perlakuan yang Tidak Merata antara Karyawan | Sejumlah karyawan merasa bahwa pimpinan bersikap pilih kasih, terutama dalam penegakan disiplin dan pemberian toleransi terhadap keterlambatan atau pelanggaran.               |
| 5  | Waskat                   | Lemahnya Pengawasan Melekat (Waskat)        | Supervisi dan pengawasan langsung dari atasan terhadap bawahan kurang konsisten dan tidak menyeluruh.                                                                          |
| 6  | Sanksi Hukum             | Ketidaktegasan dalam Penerapan Sanksi Hukum | Karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin seperti bolos, datang terlambat, atau merusak aset perusahaan tidak mendapatkan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. |
| 7  | Ketegasan                | Kurangnya Ketegasan dalam Penegakan Aturan  | Sikap pimpinan yang cenderung permisif atau membiarkan pelanggaran kecil tanpa tindakan tegas memberi sinyal bahwa disiplin bukan hal yang penting.                            |

Sumber : PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang 2025

Berdasarkan tabel 1.4 Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT Harrasima Inventory Logistic dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti kepemimpinan, keadilan, sistem balas jasa, serta ketegasan dalam pengawasan dan sanksi. Untuk membangun kembali disiplin kerja yang efektif, dibutuhkan kepemimpinan yang tegas dan menjadi teladan, sistem penghargaan dan hukuman yang adil, serta pembinaan kemampuan karyawan secara berkelanjutan.

Hal ini sejalan menurut Hasibuan (2020:4), disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dan merupakan cerminan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan uraian dan paparan fenomena yang dikemukakan diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait produktifitas pada PT Harrasima Inventory Logistic ke dalam skripsi dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang ”

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan pada PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh produktifitas karyawan pada PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang?
3. Apakah promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan pada PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak di capai. Adapun tujuan penelitian yang hendak di capai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan pada PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang.

2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh pada produktifitas karyawan pada PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang.
3. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan pada PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang bekepentingan antara lain :

1. Manfaat teoritis

Bagi peneliti lain, penelitian ini bisa memberikan manfaat sebagai kajian untuk meneliti lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan

Memberikan informasi dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan pada PT Harrasima Inventory Logistic Kabupaten Tangerang .

- b. Bagi penelitian

Peneliti ini bermanfaat untuk sarana pengembangan ilmu pengetahuan dan pembelajaran dalam penelitian serta penyelesaian tugas dalam kegiatan akhir perkuliahan.