

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan pertumbuhan ekonomi Indonesia Kuartal II-2021 mengalami peningkatan hingga 7,07 persen secara tahunan (*year on year/yoy*). Lebih lanjut, ekonomi Indonesia triwulan II-2021 mengalami pertumbuhan sebesar 3,31 persen (*kuartal-to-kuartal*) dari triwulan sebelumnya. Peningkatan ekonomi Indonesia pada triwulan II-2021 terutama didorong oleh peningkatan kinerja ekspor, konsumsi rumah tangga, investasi, dan konsumsi pemerintah. Perbaikan ekonomi ini menunjukkan bahwa Indonesia berhasil bangkit setelah mengalami tekanan selama beberapa triwulan terakhir akibat Covid-19. Peningkatan ekonomi tersebut memang menjadi pertanda yang baik, namun tetap penting untuk memastikan bahwa tidak akan terjadi penurunan kembali pada triwulan berikutnya. Salah satu hal yang cukup berperan dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia adalah investasi. Kinerja investasi sebagai salah satu mesin pertumbuhan mulai mengalami peningkatan, yaitu sebesar 7,54% (*year on year/yoy*) (<https://www.bkpm.go.id>).

Dana Moneter Internasional (IMF) telah merevisi proyeksi pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2023 menjadi 5%, naik dari 4,8% pada proyeksi sebelumnya. Hal ini terlepas dari penurunan prospek pertumbuhan global secara keseluruhan oleh IMF untuk tahun 2023 menjadi 3,6%, dari 4,4% di bulan Januari. Prospek positif IMF terhadap perekonomian

Indonesia merupakan perkembangan yang baik bagi Indonesia, karena hal ini terjadi di saat perekonomian global menghadapi tantangan dari kenaikan inflasi, suku bunga, dan ketegangan geopolitik. Prospek pertumbuhan Indonesia yang kuat akan membantu meningkatkan perekonomian negara dan menciptakan lapangan kerja, dan juga akan membantu mendukung pertumbuhan regional dan global. Pasar properti Indonesia telah menjadi titik terang di tengah perlambatan ekonomi negara ini, dan diperkirakan akan melanjutkan lintasan pertumbuhannya hingga tahun 2023. Menurut PropertyGuru For Business, total kredit kepemilikan rumah dan apartemen dapat tumbuh sebesar 7% pada tahun 2023, sedikit lebih rendah dibandingkan dengan 7,3% pada tahun 2022. Sektor perkantoran dan ritel, yang telah pulih dengan baik pada tahun 2022 setelah mengalami penurunan tajam selama pandemi, juga dapat terkena dampaknya (<https://reginarealty.co.id>).

Dikutip dari Asia Property Awards, pertumbuhan ekonomi yang kuat di Indonesia menjadi pertanda baik bagi pasar properti, karena investor ingin mengambil keuntungan dari booming ini. Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia naik ke level tertinggi dalam sembilan tahun terakhir pada tahun 2022, dan upaya pemerintah daerah untuk menarik investasi asing membuahkan hasil. Selain itu, Global Property Guide melaporkan bahwa penjualan properti residensial naik 15,2% pada Kuartal II 2022 dari tahun sebelumnya, sangat kontras dengan penurunan 10,1% y-o-y pada kuartal pertama. Laporan tersebut juga menunjukkan bahwa permintaan properti meningkat, dengan sektor properti residensial mencatat kenaikan 3,7% pada

harga rumah dibandingkan dengan kuartal terakhir tahun 2022. Kesimpulannya, sektor properti di Indonesia diperkirakan akan terus tumbuh hingga 2023, didorong oleh pertumbuhan ekonomi yang kuat di negara ini dan peningkatan permintaan properti. Investor perlu memantau situasi dengan cermat untuk membuat keputusan yang tepat tentang investasi mereka (<https://reginarealty.co.id>).

Berdasarkan hasil survei dengan cara wawancara yang telah dilakukan pada perwakilan karyawan Shappire Group Purwokerto (2022), terdapat beberapa fenomena yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Fenomena pertama yaitu mengenai lingkungan kerja yang di mana kurangnya rasa kebersamaan antar karyawan dan terkadang terjadi perselisihan antar karyawan. Fenomena kedua yaitu mengenai penghargaan kerja yang dimana karyawan merasa penghargaan kerja yang diberikan belum sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan merasa perusahaan kurang memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Fenomena ketiga yaitu terkait dengan kepuasan kerja yang dimana target kerja yang tinggi tidak dibarengi oleh bonus yang tinggi sehingga karyawan merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil survei tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja kinerja karyawan Shappire Group Purwokerto, dengan dugaan sementara variabel yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut adalah lingkungan kerja, penghargaan kerja dan kepuasan kerja.

Salah satu daerah yang memiliki perkembangan pembangunan property

yang cukup pesat adalah Kabupaten Banyumas, tepatnya di Kota Purwokerto Kota Purwokerto merupakan kota dengan pertumbuhan infrastruktur yang pesat. Ada banyak bisnis property di Purwokerto, salah satunya adalah PT. Sapphire Group. PT. Sapphire Group merupakan salah satu perusahaan pengembang perumahan (*developer*) yang menyediakan rumah siap huni dengan berbagai tipe yang berdiri sejak tahun 2007. Pemasaran perumahan pada umumnya memiliki atribut penawaran yang serupa. PT. Sapphire Group membangun perumahan di wilayah Jawa Barat dan Jawa Tengah. Untuk wilayah Jawa Barat terdapat 6 lokasi dan di wilayah Jawa Tengah mendirikan 8 lokasi. Salah satu kantor pemasaran Sapphire Group adalah di Purwokerto yang terletak di jalan Komisaris Bambang Suprpto, No, 72, Purwokerto (<http://Sapphiregroup.Com>).

Berdasarkan observasi langsung melalui wawancara dengan HRD dari PT. Sapphire Group bahwa rata-rata karyawan yang bekerja sudah 2-3 tahun di posisi yang sama, hal ini bisa berdampak pada pengembangan karir karyawan. Berdasarkan observasi langsung pada karyawan yaitu mengeluhkan jarang nya promosi jabatan yang diadakan di tempatnya bekerja, sekalipun ada penilaiannya berdasarkan dengan prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan yang sudah lama bekerja dan prestasinya tidak berkembang kecil kemungkinan untuk mendapatkan promosi. Tentu apabila hal ini terus dibiarkan maka akan mengakibatkan turunnya produktivitas kerjanya baik pada karyawan maupun produktivitas perusahaan akan semakin rendah.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Widodo, (2015) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM. Majunya teknologi, perkembangan, informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, apabila tidak diimbangi dengan kualitas SDM yang mumpuni, maka akan sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan. Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia, maka setiap perusahaan pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan tersebut. Produktivitas karyawan suatu perusahaan yang baik akan membantu perusahaan mencapai visi dan tujuannya.

Menurut Burso, (2018) Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara output dengan input, jika produktivits naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Sutrisno, (2017) produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemaren dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Faktor pertama yang diduga dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah loyalitas karyawan. Menurut Wan, (2012) loyalitas

karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Siswanto (2019) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh loyalitas karyawan terhadap produktivitas, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Yulianti, dkk (2021), Marko, (2021), Putri, dkk (2020), Pio & Smbul, (2018), dan Saputra, (2017), menyatakan bahwa **Loyalitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja**. Sedangkan hasil berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Tamba (2018) menyatakan bahwa **Loyalitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja**.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Menurut Sinambela, (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2013) dalam Tamba (2018) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Disiplin kerja mencerminkan sikap, tingkah laku dan perbuatan atau perilaku karyawan yang sesuai dengan segala peraturan atau ketentuan perusahaan.

Jika disiplin berkaitan dengan peraturan jam kerja, maka karyawan akan masuk kerja dan pulang kerja sesuai peraturan jam kerja yang telah ditetapkan. Jika disiplin kerja dengan pelaksanaan pekerjaan, perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur atau mekanisme kerja dan intruksi yang diberikan pemimpin. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan (lie, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Lie, (2021), Masih & Swarga, (2020), Maharani, (2020) Tamba, dkk (2018), dan Makarti (2018) menyatakan **Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja**. Sedangkan hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Saleh, dkk (2019) menyatakan bahwa **Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja**.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja adalah Kerjasama Tim (*team work*). Menurut Leonard (2013), kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok. Tidak ada orang yang dapat melakukannya sendirian. Dalam organisasi apapun termasuk pendidikan, kemajuannya sangat ditentukan oleh kinerja tim yang solid. Kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Sebuah

tim itu sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan-tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan A, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama serta saling melengkapi antar sesama, Khalid (2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Khalid, dkk (2019), Apriliani (2019), Anggraeni & Saragih, (2019) dan Ulum, (2019) menyatakan bahwa **Kerja Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja**. Sedangkan hasil berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Naisyah, dkk (2022), menyatakan bahwa **Kerja Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja**.

Berdasarkan latar belakang, penelitian sebelumnya dan fenomena diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian pengembangan dari penelitian Tamba, dkk (2018) "**Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**". Dan dari penelitian dari Anggraeni, dkk (2019) "**Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**". Sehingga judul penelitian ini adalah "**Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan Dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan PT. Sapphire Group Purwokerto)**".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah loyalitas karyawan, disiplin kerja dan kerja tim berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sapphire Group Purwokerto?
2. Apakah Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sapphire Group Purwokerto?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sapphire Group Purwokerto?
4. Apakah Kerja Tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sapphire Group Purwokerto?

#### **C. Batasan Masalah**

Agar batasan penelitian tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka peneliti memberikan batasan masalah. Adapun batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini terdapat pembatasan pada kinerja karyawan dengan mencakup 3 (tiga) variabel yaitu, loyalitas kerja, disiplin kerja, dan kerja tim sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.
2. Responden adalah karyawan PT. Sapphire Group Purwokerto.
3. Penelitian dilakukan pada periode tahun 2022/2023.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh loyalitas karyawan, disiplin kerja dan kerja tim terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sapphire Group Purwokerto.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sapphire Group Purwokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sapphire Group Purwokerto.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerja Tim terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sapphire Group Purwokerto.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja dan kerja tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- b. Memberikan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan yang diteliti maupun perusahaan lainnya.

- b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kepustakaan dan sebagai sumber referensi penelitian yang akan datang serta

sebagai dasar pemikiran khususnya dalam bidang manajemen di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

c. Bagi peneliti

Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen S1, menambah wawasan atau pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk mengetahui dan mengaplikasikan teori yang didapatkan selama kuliah, khususnya tentang pengaruh loyalitas kerja, Displin Kerja, kerjasama tim dan produktivitas kerja dalam manajemen sumber daya manusia.

