

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Perusahaan pada dasarnya selalu berusaha untuk bisa mendapatkan keuntungan yang maksimal, sehingga manajemen harus menekan karyawannya untuk dapat bekerja ekstra agar dapat mencapai produktivitas kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan (Paramita, 2019). Peranan manajemen sangat baik dan strategis untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang mampu memberikan dorongan bagi perusahaan akan mewujudkan tujuan perusahaan, yang mempunyai semangat dan gairah kerja, serta perilaku yang baik sehingga dapat mempergunakan sumber daya yang ada secara maksimal (Afiqah, dkk 2024).

Faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan ialah produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah hasil keluaran atau output yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang memadai bagi karyawan (Salmia, dkk 2022:162). Keinginan setiap organisasi bisnis adalah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkannya; produktivitas memainkan peran penting dalam bagaimana bisnis berusaha untuk mencapai keinginan ini. Fadzil, (2020) menyatakan produktivitas kerja ialah rasio antara hasil yang dihasilkan dan sumber

daya yang digunakan, dengan syarat bahwa hasil tersebut memiliki nilai tambah dan proses pengolahan yang lebih efisien. Dengan kata lain produktivitas merupakan ukuran atas apa yang diterima dan apa yang dipasok, atau sejauh mana masukan dapat menghasilkan keluaran yang memenuhi kebutuhan yang telah ditentukan (Handoko, dkk 2020).

Terdapat banyak faktor yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, beban kerja, dan konflik kerja (Padriansyah, 2020). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rusdy, dkk 2019). Seperti hal yang dikemukakan oleh (Ridha, dkk (2020) Disiplin kerja adalah kesadaran karyawan untuk bersedia menaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut (Salmia, dkk 2022:132) Kedisiplinan ialah serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan sikap yang mencerminkan ketaatan serta kepatuhan dalam mengemban tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan. Disiplin menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Salah satu hal yang dapat memberikan pengaruh kedisiplinan adalah beban kerja. Setiap upaya pencapaian dalam tujuan perusahaan pasti ada beban kerja yang bertambah pula untuk mencapai tujuan tersebut karena setiap pekerjaan merupakan

beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental (Yola, dkk 2023). Beban kerja adalah sebuah proses ataupun pelaksanaan yang hendak diselesaikan bagi seseorang karyawan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. (Vanchapo, 2020:1) Sedangkan di dalam penelitian (Ariani, dkk 2020) mengungkapkan bahwa beban kerja sesuatu yang memberikan pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain maupun hal lainnya.

Selain memperhatikan faktor beban kerja karyawan, konflik di tempat kerja adalah salah satu masalah yang dapat membahayakan kesejahteraan karyawan dan dunia usaha. Konflik di tempat kerja merupakan salah satu elemen yang mungkin berdampak pada produktivitas pekerja (Hidayat, & Hardiyanto, 2022). Konflik kerja dapat berpengaruh pada hal yang negatif atau positif, tergantung bagaimana cara karyawan menghadapi konflik kerja tersebut (Hidayat, dkk 2024). Jika karyawan tidak dapat mengatasi konflik kerja secara efektif, hal tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan bahkan kehilangan pekerjaan. Namun, apabila karyawan dapat mengatasi konflik kerja secara efektif, maka dapat meningkatkan hubungan kerja, meningkatkan kepercayaan, serta meningkatkan motivasi kerja (Tania, 2020). Selain itu, kemampuan dalam mengendalikan emosi dapat membantu karyawan untuk tetap tenang dan terkendali dalam menghadapi konflik kerja, sehingga dapat menghasilkan solusi yang lebih efektif. Karyawan yang dapat mengatasi konflik kerja secara konstruktif dapat memperoleh manfaat guna meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, perlunya

dukungan perusahaan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan guna mengatasi konflik kerja secara efektif (Lestari, 2024).

Penelitian ini dilakukan di PT Tika Djaja Bangkit merupakan perusahaan yang berawal dari sebuah usaha dalam lingkup kecil yang mempunyai pengalaman dalam bidang perakitan perkakas mesin industri, sekarang dengan seiring perkembangannya bertransformasi menjadi sebuah perusahaan dengan profesionalitas yang teruji dengan didukung tenaga tenaga profesional dan terlatih dalam bidangnya. PT Tika Djaja Bangkit mengedepankan kualitas dan profesionalitas untuk membuat seluruh klient merasa puas. Perusahaan yang telah mempunyai pengalaman yang cukup mumpuni dalam hal Perakitan Mesin Industri khususnya serta berbagai kelengkapan yang selalu ada dalam sebuah perusahaan seperti instalasi Pipa, Instalasi Walkway dll. Dengan berbekal keahlian pada bidangnya PT Tika Djaja Bangkit sangat yakin dapat memenuhi segala kebutuhan Perusahaan dengan sangat baik. seiring dengan kemajuan industri, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang ini senantiasa mengedepankan Standart Operasional Prosedur (SOP) yang sangat ketat terutama dibidang Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja dilingkungan perusahaan yang dikerjakan dengan berbagai kebutuhan Perusahaan dengan skala internasional seperti PT Djarum telah dilayani sebagai bukti komitmen kami untuk terus berkarya dalam bidang Teknik Perakitan Mesin Industri.

Fenomena PT Tika Djaja Bangkit adalah mengenai disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang terlambat berangkat kerja. Berikut tabel data Rekapitulasi kehadiran karyawan PT Tika Djaja Bangkit Kudus.

Tabel 1.1.
Rekapitulasi kehadiran karyawan PT Tika Djaja Bangkit Kudus
Januari sampai dengan desember 2023

Bulan	Keterangan			
	Keterlambatan	Tidak masuk kerja		
		Alpha	Ijin	Sakit
Januari	7	2	0	3
Februari	2	3	0	1
Maret	4	1	1	5
April	4	3	0	2
Mei	6	4	2	2
Juni	2	3	1	4
juli	5	1	4	1
Agustus	5	3	2	3
September	8	2	0	4
Oktober	8	3	3	4
November	10	4	2	5
Desember	14	4	4	5

Sumber : PT Tika Djaja Bangkit Kudus, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan data peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja selama periode Januari-Desember 2023. Selain itu, dengan minimnya kenyamanan dalam bekerja dapat dilihat dari hubungan antar rekan kerja yang kurang baik sehingga mengganggu produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.2
Berbagai jenis pekerjaan PT Tika Djaja Bangkit Kudus

No.	Pekerjaan	Tugas	Permasalahan
1	Bongkar dan pemasangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membongkar mesin atau struktur industri 2. Memastikan keamanan selama proses bongkar pasang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Risiko cedera akibat mengangkat beban berat 2. Keterbatasan waktu untuk meminimalkan <i>downtime</i> produksi 3. Bekerja di ketinggian atau ruang terbatas
2	Perakitan dan Penataan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merakit mesin dan peralatan industri 2. Mengoptimalkan alur kerja melalui penataan yang efisien 3. Memastikan semua peralatan berfungsi setelah perakitan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesulitan dalam memahami skema perakitan yang kompleks 2. Tekanan waktu untuk menyelesaikan perakitan dan penataan 3. Memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan industri
3	Service Mesin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pemeliharaan rutin mesin industri 2. Membuat laporan kondisi dan kinerja mesin 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dalam kondisi darurat untuk memperbaiki mesin yang rusak 2. Risiko cedera saat bekerja dengan mesin berat
4	Konversi dan Support Konversi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengkonversi mesin atau sistem untuk penggunaan baru 2. Memantau kinerja pasca-konversi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memastikan minimal gangguan terhadap operasi selama konversi 2. Mengelola ekspektasi klien selama proses konversi
5	Pembuatan walkway	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun <i>walkway</i> sesuai spesifikasi 2. Memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan 3. Melakukan perawatan dan perbaikan <i>walkway</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja di ketinggian dengan risiko jatuh 2. Menyelaraskan konstruksi dengan infrastruktur yang ada 3. Memastikan durabilitas dalam kondisi industri yang keras
6	Instalasi dan instalasi pipa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan sistem perpipaan 2. Melakukan pengujian dan commissioning sistem pipa 3. Melakukan perbaikan dan pemeliharaan sistem pipa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dalam ruang terbatas atau di ketinggian 2. Menangani bahan berbahaya atau beracun 3. Memastikan integritas sistem untuk mencegah kebocoran
7	Platform dan Jasa Ducting	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merancang dan membangun platform industri 2. Menginstal sistem <i>ducting</i> 3. Memastikan platform dan ducting memenuhi standar keselamatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja di ketinggian dengan risiko keselamatan tinggi 2. Memastikan sistem ducting efisien dan memenuhi regulasi lingkungan 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan gangguan minimal terhadap operasi

Sumber : PT Tika Djaja Bangkit Kudus, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan berbagai jenis pekerjaan yang ada di PT Tika Djaja Bangkit dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Karyawan diberikan beban kerja yang memiliki resiko tinggi serta kerumitan dalam pengerjaan dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan, meningkatkan kemungkinan kesalahan dan mengurangi motivasi karyawan untuk bekerja secara efektif. Dalam beberapa kasus, beban kerja yang tidak sesuai dapat mengarah pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Terdapat *research gap* pada penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan disiplin kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Harras, dkk 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Pratiwi & Pemasari, 2022) disiplin kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan menurut penelitian (Mardian, dkk 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian berbeda dikemukakan oleh (Hunafa, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menurut (Ariani dkk, 2020) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Saputra & Sulistiyani, 2022) Hasil

kerja penelitian memberikan dampak positif yang besar terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dan dalam penelitian (Hafizhuddin & Praptiestrini, 2023) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh (Safitri & Kuntadi, 2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menurut (Lestari, 2024) menyatakan bahwa Konflik kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung (Melani,dkk, 2024) konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan (Padriansyah, 2020) menyatakan bahwa Konflik kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan (Nurmaya & Trinaga, 2022) menyatakan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan informasi dan data dari pihak perusahaan, menunjukan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Dalam hal ini peneliti menduga, bahwa ketidakmampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di sebabkan karena faktor beban kerja yang dianggap karyawan memberatkan yang dapat memicu terjadinya konflik antar karyawan serta tingkat disiplin kerja karyawan yang masih kurang.

Berdasarkan permasalahan serta adanya perbedaan penelitian mendasari peneliti untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tika Djaja Bangkit**”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau Batasan pembahasan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel independen terdiri dari disiplin kerja, beban kerja, dan konflik kerja adapun variable dependen adalah produktivitas kerja karyawan
- b. Obyek penelitian di PT Tika Djaja Bangkit Kudus
- c. Responden yang diteliti adalah karyawan PT Tika Djaja Bangkit Kudus
- d. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan setelah proposal disetujui

1.3 Rumusan Masalah

Melalui latar belakang yang sudah dijelaskan, maka pokok masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil wawancara secara langsung dilapangan laporan produktivitas kerja PT Tika Djaja Bangkit tabel 1.1 tahun 2023 mencatat banyak keterlambatan yang terjadi setiap bulannya, pengelolaan beban kerja yang perlu disesuaikan dan seringnya terjadi konflik antar karyawan yang terjadi antar karyawan. Hal ini berpotensi menurunkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Disiplin kerja karyawan PT Tika Djaja Bangkit terlihat belum optimal, ditandai dengan adanya keterlambatan, ketidakhadiran, dan ketidakpatuhan

terhadap aturan perusahaan. Hal ini dikhawatirkan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Karyawan diberikan beban kerja yang sesuai dengan tugas yang diberikan namun memiliki beberapa resiko tinggi yang dapat menjadi perhatian manajemen, hal ini berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.
- d. Berdasarkan hasil wawancara dilapangan konflik yang terjadi antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan sering terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman dan ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan. Konflik ini dapat mengganggu suasana kerja dan berpotensi menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disimpulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tika Djaja Bangkit?
- b. Bagaimana terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tika Djaja Bangkit?
- c. Bagaimana terdapat pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tika Djaja Bangkit?
- d. Bagaimana terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari disiplin kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tika Djaja Bangkit?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tika Djaja Bangkit.
- b. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tika Djaja Bangkit.
- c. Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tika Djaja Bangkit.
- d. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tika Djaja Bangkit.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat membantu memberikan informasi terkait teori-teori yang telah diajukan didalam literatur seperti teori-teori tentang pengaruh disiplin kerja, beban kerja, konflik kerja dan produktivitas kerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal ini PT Tika Djaja Bangkit dalam memperhatikan penerapan disiplin kerja, beban kerja dan konflik kerja dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT Tika Djaja Bangkit.