

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang kegiatannya membeli bahan baku kemudian mengolah bahan baku dengan mengeluarkan biaya-biaya lain menjadi barang jadi untuk dijual. Persaingan perusahaan pada jaman ini berkembang lebih pesat seiring berjalannya waktu. Banyaknya persaingan dalam perusahaan manufaktur, perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia serta meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan karyawan yang bisa diandalkan untuk menjalankan roda perusahaan. Agar sumber daya manusia dapat lancar dari kualitas serta dapat meningkatkan persaingan perusahaan nasional, tujuan tersebut harus dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan dengan cara menunjukkan dalam pengelolaan yang baik. Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting untuk menjalankan roda perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar bisa mengerjakan suatu pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien dan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kemampuan dalam perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia bagi perusahaan bukan hal yang mudah karena masing-masing memiliki kepribadian tersendiri dalam menjalankan tugas.

Tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka perusahaan tersebut tidak akan mampu berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas harus dapat dikelola dan juga dimanfaatkan secara baik sehingga dapat memberikan pekerjaan dalam perusahaan dengan baik.

Dewasa ini masalah sumber daya manusia terutama produktivitas karyawan masih menjadi tumpuan dan faktor utama yang mengakibatkan tercapainya atau terhambatnya tujuan yang akan dicapai. Dengan demikian sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas masih menjadi pengaruh yang paling besar dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Mengelola sumber daya manusia di sebuah perusahaan sangat tidak mudah, ini dikarenakan dalam sebuah perusahaan terdapat dua orang atau lebih yang saling berinteraksi. Keharmonisan komunikasi dan hubungan sangat perlu dijaga baik antar karyawan maupun atasan, ini merupakan peranan utama yang harus dijaga agar kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan dapat memberi pengaruh langsung yang berdampak positif bagi aktifitas dan pekerjaan sehari-hari dan dapat membuat suasana lingkungan kerja menjadi nyaman yang pada akhirnya dapat membuat karyawan merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini tentu mempunyai pengaruh yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Kemampuan karyawan dalam sehari-harinya tercermin dari produktivitasnya. Produktivitas yang baik adalah produktivitas yang optimal, baiknya produktivitas karyawan dalam perusahaan menjadi salah satu modal utama bagi perusahaan mencapai tujuannya. Dengan demikian pemimpin

perusahaan harus terus meningkatkan dan harus mengevaluasi produktivitas karyawannya agar dapat lebih baik, karyawan dengan produktivitas yang baik dapat dilihat dari cara melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Produktivitas yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan target yang ditentukan. Semakin tinggi produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka semakin mudah pula perusahaan mencapai tujuannya. Sebaliknya, semakin rendah produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya maka semakin terhambat pula perusahaan dalam melaksanakan atau mencapai tujuannya.

Produktivitas kerja karyawan biasanya memiliki peran vital dalam kelangsungan perusahaan karena kinerja menunjang pula produktivitas perusahaan tersebut. Jika kinerjanya baik mungkin akan berbanding lurus dengan hasil produktivitas yang dicapai perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Masalah produktivitas tenaga kerja adalah masalah yang mendesak, ini merupakan tenaga kerja yang menyadari kemungkinan atau adanya dampak produktivitas tenaga kerja yang belum memadai.

Menurutnya produktivitas karyawan diduga dapat dipengaruhi beberapa faktor salah satunya beban kerja yang dialami oleh karyawan yang terjadi didalam perusahaan. Karyawan di dalam sebuah perusahaan terdiri dari individu-individu

yang memiliki banyak perbedaan baik di dalam tujuan maupun kepentingan atau suatu kondisi psikologi manusia lainnya seperti sikap, emosional, dsb. Sikap yang menyenangkan baik dari atasan kepada karyawan maupun antar sesama karyawan akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan pengaruh positif bagi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sikap yang kurang menyenangkan dan meningkatnya pemesanan dalam produk adalah merupakan salah satu terjadinya penyebab terjadi beban kerja.

Beban kerja sebuah proses yang pengerjaannya melakukan tindakan dengan jangka waktu tertentu dalam kegiatannya, terkait beban kerja maka jika karyawan melakukan tugasnya dengan tepat dan juga sesuai waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut tidak merasa terbebani dengan tugas tersebut. Jika karyawan melakukan tugasnya dengan tidak tepat waktu, maka sebaliknya karyawan akan merasa terbebani. Pada saat tuntutan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah maka kerja dalam produktivitasnya tetap pada tingkat optimal sedangkan apabila tuntutan tugas yang lebih tinggi maka akan menyebabkan kerja dalam produktivitasnya bukan pada tingkat optimal. Ini sangat penting bagi sebuah perusahaan dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauhmana karyawannya dapat diberikan atau pengaruhnya terhadap produktivitas perusahaan itu sendiri. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya, beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja,

kelebihan ini menyebabkan perusahaan harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelebihan fisik maupun mental bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Di sebuah perusahaan terjadinya konflik tidak dapat dihindari, konflik bisa saja terjadi hanya disebabkan oleh hal kecil. Konflik merupakan suatu perselisihan diantara dua pihak atau lebih yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka dan bisa saja mengganggu pencapaian tujuan dengan sengaja yang menjadi pihak lainnya, baik perusahaan besar yang memiliki ribuan karyawan maupun perusahaan kecil yang memiliki puluhan karyawan konflik pasti terjadi dalam perusahaan ini dikarenakan pada masing-masing karyawan memiliki perbedaan pendapat, keinginan, tujuan, nilai yang dinilai dapat menjadi gesekan yang memicu terjadinya konflik.

Konflik di dalam pekerjaan dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan serta dapat memperlambat hasil yang diinginkan perusahaan terutama bila mana terjadi konflik perbedaan penilaian persepsi yang ada di perusahaan maka akan membuat karyawan menjadi kurang dalam menjalankan kegiatannya. konflik dalam bekerja apabila berkepanjangan dapat menjadi hal yang negatif bagi perusahaan dan sesegera mungkin harus diatasi dengan benar. Mangkunegara (2016:156) mengatakan konflik adalah “suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan”. Bilamana seseorang berbeda tujuan dan bisa terjadi karena

perbedaan pendapat, terlebih bila mana tergantung dari orang lain serta bila mana terjadi salah komunikasi juga akan menyebabkan konflik. Manusia yang saling berbeda sifat merupakan macam konflik yang akan merugikan didunia kerja yaitu konflik sosial, konflik antar kelompok sosial, konflik perbedaan pendapat, konflik antar individu dan kelompok, konflik dalam perusahaan. Konflik bisa terjadi karena ketidaksepahaman akibat persoalan-persoalan yang ada dalam perusahaan.

Konflik yang terjadi dalam ruang lingkup perusahaan harus cepat ditangani dengan serius agar tidak menyebabkan dari pencapaian tujuan perusahaan. Karena adanya produktivitas karyawan yang menurun, namun tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh terjadinya konflik di dalam perusahaan. Konflik dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan karena mereka berada dalam keadaan dan suasana serba salah, keadaan seperti ini dapat menimbulkan karyawan jadi malas untuk masuk kerja karena mereka merasa adanya tekanan dalam perusahaan. Adanya rasa takut dalam diri mereka untuk bertemu dengan seseorang yang terlibat konflik. Jika karyawan jarang masuk kerja tentunya ini dapat menurunkan produktivitas mereka dalam perusahaan.

PT Barkah Jaya Mandiri Sukabumi merupakan salah satu perusahaan lokal yang bergerak dibidang *Automotive* dan *Electrical Component Manufacturing*. PT Barkah Jaya Mandiri juga membuat *kebutuhan automotive* seperti *pressing part component spot welding, Co2 welding, arc welding, acetylene welding* dan *engineering work shop, dan die making*. PT Barkah Jaya Mandiri didirikan pada bulan juni tahun 1998 dan bertempat di Komplek Sentra Industri Sukabumi Block D4 Sukabumi, dan didukung oleh fasilitas teknologi serta keahlian yang dimiliki

oleh staff dan karyawan. Maka perusahaan ini percaya setiap produk yang dihasilkan akan memiliki kualitas yang baik dan tidak kalah saing oleh perusahaan yang sudah berteknologi tinggi.

Saat ini perusahaan PT Barkah Jaya Mandiri memiliki kantor sendiri yang berada di komplek sentris, dan perusahaan ini sudah berjalan 20 tahun dengan berjalanya waktu perusahaan PT Barkah Jaya Mandiri dapat bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan lain untuk mengirimkan produk-produk yang dibutuhkan dalam *automotive dan electrical component manufacturing* seperti bekerja sama dengan perusahaan PT. Berdikari Metal Engginering, PT. Roda Prima Lancar, Chevron Geothermal Salak, PT. Bonecom Tricom, PT. Asalta Mandiri Agung, PT. Sakura Java Indonesia, dan Nisso Industrial Co. Ltd. Perusahaan ini ikut berperan dalam meningkatkan roda perekonomian masyarakat, menyerap dan membuka lapangan pekerjaan serta meningkatkan indek pendapatan masyarakat. Tidak mudah bagi PT. Barkah Jaya Mandiri ini dalam menjalankan aktivitasnya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan HRD pada PT Barkah Jaya Mandiri ditemukan permasalahan dari produktivitas karyawan yang menurun selama tiga bulan terakhir, hal ini dapat dilihat dari tabel

Tabel 1.1

Target dan realisasi produksi karyawan PT. Barkah Jaya Mandiri

Bulan	Target SPK	Realisasi	Ratio produksi
Oktober	120.000	117.800	98.16%
November	120.000	56.200	46.83%
Desember	120.000	33.750	28.12%

Sumber PT. Barkah Jaya Mandiri 2018

Berdasarkan tabel diatas peneliti menemukan permasalahan dilihat dari pencapaian target dan realisasi yang dihasilkan karyawan. Target dan realisasi yang merupakan hasil dari suatu pencapaian perusahaan pada PT. Barkah Jaya Mandiri masih kurang stabil. Permasalahan tersebut diduga adanya beban kerja yang terjadi di dalam perusahaan, adapun beban kerja yang terjadi dikarenakan adanya tuntutan tugas yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, sehingga karyawan dalam menjalankan tugas menjadi kurang baik. Selain terjadinya beban kerja, karyawan PT. Barkah Jaya Mandiri diduga mengalami konflik kerja yang terjadi didalam perusahaan. Adapun konflik yang terjadi dikarenakan adanya perbedaan dalam penilaian atau persepsi sesama karyawan sehingga mempengaruhi terhadap hasil kerja tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, bahwa adanya penurunan pada produktivitas karyawan pada PT. Barkah Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi selama tiga bulan terakhir. Sehubungan dengan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Dampak Beban Kerja (*WorkLoad*) dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Barkah Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi**”

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas diidentifikasi masalahnya yaitu adanya penurunan produktivitas karyawan selama tiga bulan terakhir. Hal ini dapat dilihat dari tabel targer dan realisasi produksi karyawan. Ini diduga diakibatkan karena terjadinya beban kerja yang bersifat fisik karena adanya tuntutan tugas yang tinggi dan menyebabkan karyawan menjadi kurang baik dalam bekerja. Kemudian adanya karyawan yang mengalami konflik kerja karena adanya perbedaan penilaian atau persepsi dikarenakan dalam perusahaan seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga menimbulkan konflik kerja.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

- 1.2.2.1. Bagaimana gambaran besarnya beban kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan PT Barkah Jaya Mandiri

1.2.2.2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Barkah Jaya Mandiri

1.2.2.3. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Barkah Jaya Mandiri

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1.1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Barkah Jaya Mandiri

1.3.1.2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas pada PT Barkah Jaya Mandiri

1.3.1.3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas pada PT Barkah Jaya Mandiri

1.3.2. Kegunaan penelitian

1.3.2.1. Kegunaan teoritis

Peneliti berharap dapat bisa memberikan suatu kontribusi dalam segi pemikiran mengenai Dampak Beban Kerja (workload) dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Barkah Jaya Mandiri Sukabumi sebagai sarana pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari pada Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

1.3.2.2. Kegunaan praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman serta menghasilkan sumbangan pemikiran, diantaranya sebagai berikut:

1.3.2.2.1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat mengetahui dampak dari beban kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan. Disamping itu juga untuk sebagai memenuhi penyelesaian tugas akhir jenjang strata 1 (S1) Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

1.3.2.2.2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bisa dijadikan sarana informasi yang sifatnya membangun bagi perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dalam penelitian ini dan dapat membantu perusahaan dalam menangani dan mengantisipasi masalah yang berkaitan dengan karyawan dalam penelitian ini.

1.3.2.2.3. Bagi Pihak-Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa dapat bermanfaat dan memberikan referensi pengetahuan tentang dampak beban kerja (*workload*) dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan, di dalam perusahaan.

1.4. Lokasi dan lamanya penelitian

1.4.1. Lokasi penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Barkah Jaya Mandiri kabupaten Sukabumi bertempat di Komplek Sentra Industri Sukabumi Block D4 Sukabumi.

1.4.2. Lamanya Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan peneliti selama kurang lebih lima bulan, terhitung dari bulan Maret 2019 sampai dengan Juli 2019. Dimana selama kurun waktu tersebut, peneliti melakukan beberapa tahapan penelitian mulai dari persiapan penelitian sampai dengan pengujian usulan penelitian.