

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan di dalamnya terdapat banyak karyawan yang direkrut dengan keterampilan tertentu dan bidang yang sesuai dengan apa yang sedang dibutuhkan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Setiap karyawan memiliki latar belakang yang berbeda dan membentuk kepribadian masing-masing individu, mereka berkumpul menjadi satu sebagai tim kemudian bekerja sama sesuai dengan tugas, tanggung jawab, aturan, dan sistem yang diterapkan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, dan hasrat yang berbeda dan berubah secara cepat maupun lambat, keinginan dan harapan karyawan sedikit banyaknya pasti akan berbeda dengan kenyataan didalam perusahaan tersebut. Jika karyawan sudah bisa mengatur emosi yang ada dalam dirinya maka dia akan merasa damai melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar kemudian hubungan antar karyawan dan perusahaan juga akan menjadi harmonis, sedangkan jika karyawan tidak bisa mengatur emosi karena perbedaan tersebut maka akan timbul pertentangan dengan dirinya sendiri, yang menyebabkan tugas dan tanggung jawabnya tidak terlaksana dengan kemudian hubungan dengan individu lainnya sebagai tim dan juga perusahaan akan terdampak karena pengaruh dari sikapnya dalam pekerjaan. Seiring berkembangnya zaman dan teknologi semakin banyak pula permintaan yang harus dipenuhi, kualitas yang semakin hari yang harus dijaga dan ditingkatkan maka perusahaan harus siap akan hal tersebut dengan sumber daya yang memadai dan juga jumlah kerja yang dilakukan seimbang dengan kualitas atau hasil yang didapat.

Banyak ditemui ketika didalam sebuah perusahaan terjadi konflik antara bawahan dan atasan, antara karyawan dengan pihak perusahaan karena merasa telah dirugikan. Konflik ialah merupakan pertentangan yang ada diantara apa yang telah diharapkan oleh setiap seseorang terhadap dirinya, organisasi serta orang lain terhadap kebenaran apa yang di harapkan nya (Mangkunegara, 2017). Konflik kerja biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi maupun struktur dalam organisasi. Konflik kerja adalah segala macam interaksi berupa pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak atau lebih yang terjadi di lingkungan kerja (Gibson, 2006 dalam Ruliana, 2017). Konflik antara rekan sekerja yaitu kurang adanya rasa saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai team, di samping itu sifat saling menjatuhkan antara karyawan satu dan karyawan lainnya demi menguatkan posisinya didepan pimpinan. Konflik kerja yang terus menerus berkelanjutan yang membuat suasana didalam lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, dan kemungkinan dapat mendorong turunnya semangat kerja diantaranya penurunan tingkat kehadiran dan banyaknya karyawan cenderung masuk kerja tidak tepat pada waktunya.

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan (Badriyah, 2015). Pendapat lain, Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. "bekerja sama" menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama dengan "giat dan konsekuen", menunjukkan cara untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. "tujuan bersama", menjelaskan bahwa tujuannya adalah suatu hal yang merasakan semuanya menginginkannya (Moekijat, 2002).

Menurut Damayanti Retno (2010) mengatakan definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sulistiyani dan Rosidah (2009) mengungkapkan produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Swasta dan Sukotjo, 2005 dalam Ruliana, 2017). Produktivitas kerja karyawan mencakup dua konsep dasar yaitu, daya guna dan hasil guna (Syarif, 2001 dalam Ruliana, 2017).

Salah satu perusahaan manufaktur yaitu PT. MK Prima Indonesia pabrik I yang membuat suku cadang mobil khususnya rem mobil dan ekspor ke beberapa Negara. Dalam proses pengerjaan seringkali terdapat beberapa hal yang membuat hambatan untuk mencapai tujuan salah satunya konflik kerja yang terjadi antar individu maupun dengan tim karena kurangnya komunikasi antar karyawan berakibat kurangnya pembuatan proses produksi meskipun tidak terlalu banyak. Perbedaan harapan dan emosional yang berbeda menjadikan beberapa karyawan mengalami jenuh dan bosan ketika bekerja, hal ini bisa membuat tugas dan tanggung jawab mereka kurang dan hubungan menjadi tidak harmonis ditambah lagi dengan situasi pandemi seperti ini. Untuk bisa mencapai kualitas yang baik dengan jumlah kerja yang sesuai, dibutuhkan hubungan kerjasama tim yang baik dan semangat kerja yang tinggi agar tetap bisa memenuhi permintaan dan kualitas yang dihasilkan bisa terjaga.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mk Prima Indonesia Pabrik I.”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MK Prima Indonesia pabrik I ?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MK Prima Indonesia pabrik I ?
3. Apakah konflik kerja dan semangat kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MK Prima Indonesia pabrik I ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Tujuan Umum
 - a. Sebagai realisasi pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
 - b. Sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Tujuan Khusus
 - a. Mengetahui pengaruh konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. MK Prima Indonesia pabrik I?

- b. Mengetahui pengaruh semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. MK Prima Indonesia pabrik I?
- c. Mengetahui pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja PT. MK Prima Indonesia pabrik I?

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dapat diperoleh adalah.

- 1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dari Ilmu Manajemen khususnya sumber daya manusia terkait dengan hal-hal yang menyangkut konflik kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan bahan masukan bagi PT MK Prima Indonesia pabrik I sehingga dapat digunakan untuk menetapkan kebijakan dan sebagai alternatif penyelesaian konflik kerja yang ada dalam perusahaan serta membuat langkah agar semangat kerja karyawan bisa terjaga agar produktivitas kerja karyawan di perusahaan bisa lebih baik.
 - b. Bagi Peneliti
Menambah wawasan serta pengetahuan khususnya mengenai konflik kerja dan semangat kerja dan juga produktivitas kerja yang berguna untuk perusahaan.

- c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
 1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya tentang konflik kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
 2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa melengkapi bahan referensi atau dokumentasi guna melengkapi perpustakaan apabila nanti dibutuhkan.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dan lebih lanjut dibidang yang sama.