

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Menyadari bahwa manusia adalah sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan, maka perusahaan dituntut untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dengan baik. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Hal yang sangat perlu di perhatikan demi tercapainya tujuan jangka panjang perusahaan adalah produktivitas kerja. Menurut Rachman (2016: 57) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia (SDM) dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak merupakan salah satu pintu gerbang terpenting di industri perdagangan

yang memiliki peranan penting dalam memajukan sektor perdagangan khususnya di wilayah Indonesia bagian timur. PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) memiliki beberapa anak dan cucu perusahaan, salah satu anak perusahaannya adalah PT. Pelindo Daya Sejahtera merupakan anak perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang bergerak dalam bidang pengembangan tenaga kerja atau *outsourcing*. Keberadaan PT. Pelindo Daya Sejahtera tidak lepas dari komitmen manajemen PT. Pelindo III dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja untuk pengelolaan tenaga kerja yang profesional. Hingga pada saat ini tenaga *outsourcing* PT. Pelindo Daya Sejahtera yang ditempatkan di wilayah kerja PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) sebanyak 5.680 orang yang harus terus memantau faktor produktivitas kerja karyawannya.

Karyawan *outsourcing* PT. Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di lingkungan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah sebanyak 162 karyawan. Pada periode Januari 2019 hingga Januari 2019, terdapat adanya penurunan produktivitas kerja. Menurut Rachman (2016:57) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup. Adanya penurunan produktivitas kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat kedisiplinan karyawan periode januari 2019 hingga desember 2020 dapat diketahui pada tabel berikut :

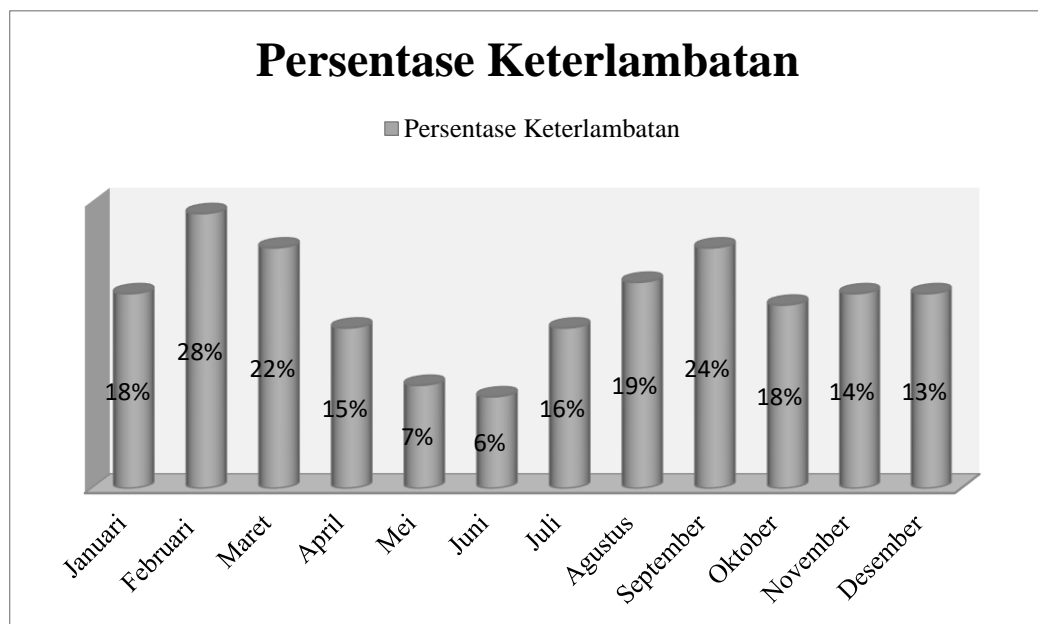
Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan *Outsourcing* PT. Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero)

No	Bulan	Persentase Keterlambatan
1	Januari	18%
2	Februari	28%
3	Maret	22%
4	April	15%
5	Mei	7%
6	Juni	6%
7	Juli	16%
8	Agustus	19%
9	September	24%
10	Oktober	18%
11	November	14%
12	Desember	13%

Sumber: Data kepegawaian PT Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di

kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)

Apabila digambarkan dalam bentuk grafik persentase keterlambatan karyawan *outsourcing* PT. Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah sebagai berikut:



**Grafik 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan *Outsourcing* PT. Pelindo
Daya Sejahtera yang bertugas di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia
III (Persero)**

Sumber: Data kepegawaian PT Pelindo Daya Sejahtera di kantor Pusat
PT. Pelindo III

Dari hasil tabel dan grafik diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan tenaga kerja *outsourcing* PT. Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) mengalami tingkat fluktuatif selama periode januari 2019 sampai dengan desember 2019.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah adanya konflik kerja, menurut hasil penelitian terdahulu dari Dila Agustha Setiawan (2013) mengatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2014:88) konflik kerja adalah pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan.

Selain konflik kerja, yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah adanya stres kerja. Menurut hasil penelitian terdahulu dari Khintan Benvia (2017) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu dari Roosalina Hera Lucia (2015) yang mengatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Vaithzal R (2014:308) menjelaskan bahwa stres kerja adalah ketidak seimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Selain kedua faktor diatas, faktor yang tidak kalah penting yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah kepemimpinan. Menurut hasil penelitian terdahulu dari Dila Agustha Setiawan (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Bernadeta

Krismaningsih (2009) mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Gary Yukl (2015:9) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana proses melaksanakan tugas itu, serta merupakan proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kepentingan bersama atau kolektif guna mencapai tujuan bersama secara efisien dan efektif

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera Yang Bertugas Di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang ditempatkan di lingkungan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang ditempatkan di lingkungan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang ditempatkan di lingkungan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)?
4. Apakah konflik kerja, stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

outsourcing PT Pelindo Daya Sejahtera yang ditempatkan di lingkungan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan penulis dan waktu penelitian maka lingkup batasan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini hanya memfokuskan pada karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero);
- b. Hanya menggunakan 3 variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu konflik kerja, stres kerja dan kepemimpinan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan tugas akhir skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero);
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero);
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero);
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik kerja, stres kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera yang Bertugas di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Menjadi objek yang harus diselesaikan, dan memberikan pengalaman yang bersifat praktis serta memberikan informasi dalam mengaplikasikan ilmu selama perkuliahan;

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan;

3. Bagi STIAMAK Barunawati

Sebagai referensi yang dapat memberikan pandangan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi, dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang paparan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.