

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa Industri ialah setiap bentuk usaha yang berpedoman hukum atau tidak, hak perseorangan, hak persekutuan, baik hak swasta maupun hak Negara yang mempekerjakan karyawan dengan memberi honorarium dalam bentuk lain.

Dari pengertian diatas tampak bahwa pekerja atau buruh adalah hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan berupaya untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dengan tetap memperhatikan *sustainability* usahanya. Karena itu, perusahaan berupaya agar karyawan yang dimiliki bisa bekerja dengan baik dan tetap produktif dalam kondisi apapun sesuai harapan perusahaan.

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi, faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dengan jangka waktu tertentu. Hal ini tergantung pada perkembangan teknologi, alat-alat produksi, organisasi dan manajemen serta faktor-faktor lainnya.

Produktivitas memegang peranan amat penting, baik secara mikro dalam setiap perusahaan maupun secara makro baik dalam tingkat nasional maupun internasional. Tingkat produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya menentukan kemampuan perusahaan itu menghasilkan laba, tetapi juga kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Pranoto (2014) Produktivitas kerja adalah keterampilan seorang pekerja untuk mendapatkan keuntungan yang besar dari media dan infrastruktur yang ada dengan menciptakan keluaran yang optimum. Sedangkan menurut Siagian (2008) Produktivitas kerja adalah suatu pencapaian aktivitas yang dilakukan oleh seorang buruh guna mencapai target perusahaan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Kanzunuddin (2006) juga berpendapat bahwa produktivitas kerja di dalam suatu perusahaan tergantung kepada keefektifan dan kerjasama antara individu atau kelompok. Menurut Sirait (2006) sumber daya manusia (SDM) dapat dikatakan produktif jika memiliki produktivitas kerja yang sangat tinggi dan juga dapat menuntaskan kewajiban dengan kurun waktu yang cepat. Produktivitas kerja seorang buruh dapat dilihat dari performanya, naik turunnya produktivitas kerja dapat di akibatkan oleh beberapa faktor. Menurut Umar (2003) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu :

1. Tingkah laku.
2. Tingkat keahlian.
3. Ikatan antara pekerja dan atasan.
4. *Productivity management*.
5. Sesuai kemampuan pekerja.

6. Kewirausahaan.

Dari beberapa faktor diatas tampak bahwa faktor sikap kerja dan hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan adalah hal yg penting. Apabila hal ini tidak dikelola dengan baik, akan rawan menimbulkan konflik yang bisa menghambat proses produksi.

Produktivitas akan terlaksana jika buruh dan atasan berkolaborasi dengan baik dan memiliki satu pandangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas dapat melemah jika timbul suatu konflik yang merugikan dan tidak dapat diatasi. Begitu pula dengan tingginya suatu produktivitas kerja akan dapat berhasil apabila konflik yang ada dapat di kelola dengan baik dan mendapatkan pemecahan atas masalah atau konflik yang terjadi.

Menurut Rivai & Mulyadi (2013) konflik adalah segala sesuatu interaksi perbedaan pendapat atau permusuhan antara dua pihak atau lebih. Sedangkan menurut Robbins (2006) Konflik kerja adalah suatu perbedaan pendapat yang terjadi antara apa yang diinginkan oleh diri sendiri, orang lain, karyawan dengan realita apa yang menjadi tujuannya tidak sesuai. Konflik adalah wujud interaksi pribadi dengan pribadi yang lain atau organisasi yang mempunyai tujuan.

Konflik yang muncul dapat memperoleh laba atau rugi. Konflik yang bisa meraup laba yang tinggi merupakan konflik yang mampu untuk mengalokasikan faktor-faktor produksitivitas, ini akan mengakibatkan semangat kerja pada produktivitas kerja karyawan. Adapun kerugian yang diperoleh karena terjadinya konflik membuat banyaknya pekerja tidak bekerja sesuai dengan ketentuan

perusahaan. Jika terdapat konflik yang mampu diatasi dengan benar, itu akan menjadikan keuntungan yang baik untuk perusahaan.

Penelitian *Systematic Literature Review* ini difokuskan pada bagian produktivitas kerja karyawan secara umum seperti perusahaan besar maupun karyawan yang ada pada perusahaan kecil. Sudah banyak penelitian yang membahas pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh D. A Setiawan (2014) dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cahaya Murni Pakanindo Pekanbaru*”. Pada penelitian tersebut, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa konflik mempunyai ikatan yang positif pada produktivitas kerja.

Selain itu, penelitian oleh E. Gultom (2018) dengan judul penelitian “*Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Agen Pada PT. BNI Life Insurance Cabang Pekanbaru*”. Pada penelitian tersebut, penulis mengungkapkan manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja agen pada PT BNI Life Insurance Cabang Pekanbaru.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh R. H Lucia (2015) yang berjudul “*Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado*”. Pada penelitian tersebut, Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Unika De La Salle memperlihatkan bahwa konflik berdampak penurunan produktivitas kerja.

Riset mengenai Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sudah banyak dilakukan. Namun demikian, masih terbatas jumlah artikel yang membahas

toipk tersebut dalam bentuk *Systematic Literature Review* (SLR). Maka dari itu, penelitian ini dibuat menggunakan metode studi kepustakaan serta yaitu dengan mengkaji penelitian sebelumnya, yang bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan memberikan analisis tentang Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan komprehensif.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dgn judul “*Systematic Literature Review* (SLR) Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Sebaran jurnal apa saja yang membahas masalah pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja?
2. Bagaimanakah pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja?
3. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan konflik?
4. Saran apa yang ditawarkan oleh peneliti untuk mengatasi dampak negative konflik?
5. Jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sebaran jurnal yang membahas masalah pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan konflik
4. Untuk mengetahui saran apa yang ditawarkan oleh peneliti untuk mengatasi dampak negative konflik
5. Untuk mengetahui jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memaperkaya keilmuan manajemen khususnya pembahasan tentang Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

A. STIE PGRI Dewantara Jombang

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan khususnya bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Penelitian ini menjadi alternatif model penelitian kepustakaan yang belum banyak dilakukan oleh mahasiswa STIE PGRI Dewantara Jombang

B. Penulis

Dapat memberikan pemahaman tentang tatacara yang tepat berupa kemampuan dalam menganalisa mengenai “Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini fokus dan sesuai dengan kaidah *Systematic Literature Review* (SLR) maka batasan pada penelitian ini adalah:

1. *Population* (Populasi) : Studi tentang pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja karyawan
2. *Outcome* (Hasil) : Memuat hasil tentang Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
3. *Study* (Desain studi) : Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menggunakan alat analisa statistik regresi
4. Tahun Publikasi : Tahun 2014-2021
5. Bahasa : Bahasa Indonesia