

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia telah mengalami perkembangan signifikan dalam sektor pembangunan infrastruktur pada era kepemimpinan Presiden Joko Widodo. Keterlibatan yang kuat dari pemerintah dalam memajukan sektor ini menjadi faktor kunci dalam percepatan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam beberapa tahun terakhir, proyek infrastuktur telah selesai sehingga memberikan dampak positif pada beberapa aspek kehidupan masyarakat dan perekonomian nasional.

Untuk mendorong pertumbuhan ekonomi indonesia, di antaranya dengan menciptakan lapangan kerja dan titik pertumbuhan ekonomi baru, membuka jaringan logistik ke sentra-sentra produksi. Salah satu kinerja pemerintah dalam dalam hal pembagunan infrastuktur yang menjadi perhatian publik yakni pembangunan Jalan Tol Trans. Kehadiran infrastuktur ini tidak hanya memperlancar mobilitas penduduk, tetapi juga mengurangi biaya logistik, membuka peluang investasi baru, dan memperkuat konektivitas antar wilayah.



Sumber: Kompas.com

Anggaran untuk pembangunan infrastruktur cenderung mengalami peningkatan. Nantinya anggaran tersebut akan ditujukan untuk penguatan penyediaan pelayanan dasar, peningkatan produktivitas melalui infrastruktur konektivitas dan mobilitas. Percepatan pembangunan infrastruktur dilakukan melalui peningkatan produktivitas jasa konstruksi nasional dengan mendorong penggunaan produk dalam negeri yang *sustainable*.

Produktivitas karyawan dapat ditentukan oleh efisiensi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sutrisno (2009) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, dan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk dan nilai. Sedangkan menurut Darmadi (2018) produktivitas adalah ukuran tingkat output individu, perusahaan, industri dan negara. Produktivitas mengacu pada standar hidup serta pendapatan individu dan perkapita. Kompetisi di antara perusahaan semakin sengit, baik di pasar domestik maupun global. Agar kepuasan pelanggan dapat ditingkatkan, manajemen yang efisien dari produktivitas perusahaan menjadi suatu hal yang krusial.

Penelitian yang dilakukan oleh Sidig (2019) menyimpulkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PC Batu Bara. Suma'mur (2009) menyimpulkan bahwa kelelahan adalah kondisi yang menandakan penurunan efisiensi kerja dan ketahanan tubuh, yang disebabkan oleh faktor fisik yang memengaruhi kinerja. Masalah kelelahan di tempat kerja memerlukan penanganan yang efektif, karena dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja, serta berpotensi menyebabkan masalah

kesehatan dan ketahanan fisik yang berujung pada kecelakaan kerja. Tingkat kelelahan yang dialami bisa menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan, yang terlihat dari berkurangnya produktivitas dan meningkatnya stres dalam menjalankan tugas. Faktor kelelahan di tempat kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu faktor internal dan eksternal yang memengaruhi individu. Ada faktor internal yang mencakup usia, sifat, kondisi fisik, kelelahan, dan motivasi yang memengaruhi individu. Sementara faktor-faktor eksternal meliputi kondisi fisik seperti tingkat kebisingan, pencahayaan, waktu istirahat, durasi kerja, tingkat upah, struktur organisasi, lingkungan sosial, dan dukungan keluarga.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Saharia dan Bakri (2021) menyimpulkan bahwa kerjasama tim mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Tanjung Sarana Lestari Pasang Kayu. Menurut Busron (2018) kerjasama tim adalah proses beregu atau berkelompok yang antar anggota saling mendukung dan saling mengadakan untuk mencapai suatu hasil yang mufakat.

Dalam lingkungan yang terus berubah dan kompetitif, kemampuan untuk bekerja secara efektif sebagai tim menjadikan kunci dalam kesuksesan. Kerjasama tim telah menjadi suatu tugas penting yang harus dilalui semua perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kerjasama tim merupakan faktor terpenting dalam setiap upaya untuk mencapai tingkat keberhasilan dalam bekerja. Selain itu kerjasama mengacu pada kegiatan atau tindakan yang melibatkan pertukaran informasi tentang masalah yang sedang berjalan dan kolaborasi untuk menemukan solusi. Kerjasama tim memungkinkan setiap individu untuk mengembangkan, berbagi ide, dan memaksimalkan potensi masing masing

anggota. Dengan kerjasama tim yang kuat, dapat mengatasi tantangan dan mempercepat pencapaian tujuan dan meningkatkan produktivitas. Tim yang bersatu akan membantu manajemen dalam menyerahkan tanggung jawab organisasi. Namun, untuk membentuk tim yang luar biasa, diperlukan keterlibatan yang sungguh-sungguh dari manajemen. Yang esensial adalah menganggap kerjasama tim sebagai aset yang perlu diperhatikan dan dikelola sebagaimana halnya dengan sumber daya lainnya di dalam organisasi. Kerjasama tim adalah sekelompok individu yang bekerja sama untuk tujuan bersama. Kelompok ini memerlukan kebijakan dan prosedur kerja sama yang jelas, Selain itu, diperlukan pengaturan dan prosedur yang harus diikuti oleh semua anggota tim.

Berdasarkan penelitian (Extivisca dkk., 2021) Terdapat hubungan yang penting antara kerjasama tim dan kelelahan kerja dengan kinerja pegawai di bagian pengiriman PT. Nirwana Alabare Garment. Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha pada tahun 2016 juga mengindikasikan bahwa kerjasama tim memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

Sedangkan pada penelitian (Nurdiawati dan Safira 2020) hasil analisis menunjukkan tidak ada hubungan antara kelelahan dengan produktivitas kerja pada pekerja di PT. KHI Pipe Industries. Pada penelitian (Rahma dkk., 2023) kerjasama tim dan produktivitas berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, oleh karena itu hipotesis penelitian ditolak.

PT. Surya Inti Beton Kediri adalah salah satu perusahaan yang terletak di Desa Mojokerep, Kecamatan Purwoasri, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Berdiri

pada tahun 2020, dan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang proyek kontruksi pembuatan perkerasan jalan dan produksi paving blok. Produk yang dihasilkan adalah paving, kanstin, topi uskup dan keystone (blok beton). PT. Surya Inti Beton Kediri telah memiliki pengalaman yang luas dalam hal produksi hingga memberikan konsultasi pada proyek-proyek yang menggunakan produknya, seperti pembangunan jalan, pergudangan, area parkir maupun jalan dalam kompleks perumahan. PT. Surya Inti Beton Kediri mempunyai 38 karyawan yang bekerja di bagian produksi. Waktu oprasional karyawan berkerja pada pukul 08.00 sampai 16.00.

Alasan melakukan penelitian di PT. Surya Inti Beton Kediri karena perkembangan infrastruktur di Indonesia semakin meningkat, dengan adanya PT. Surya Inti Benton dapat membantu memenuhi kebutuhan pembangunan infrastruktur tidak hanya membantu meningkatkan efisiensi operasional dan inovasi teknologi, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan, keselamatan dan kualitas proyek yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penelitian terdahulu memberikan hasil yang *inkonsistensi* atau tidak konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi *research gap* tersebut dengan judul **“Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kerjasama tim terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Inti Beton Kediri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan dasar yang telah diuraikan, maka masalah yang diidentifikasi

dalam penelitian ini diformulasikan sebagai berikut :

1. Apakah Kelelahan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Inti Beton Kediri ?
2. Apakah Kejasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Inti Beton Kediri?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah disajikan, tujuan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Kelelahan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Inti Beton Kediri.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Inti Beton Kediri. terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Inti Beton Kediri.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapannya, temuan dari penelitian ini diinginkan dapat memberikan keuntungan tidak hanya bagi peneliti sendiri, tetapi juga bagi semua stakeholders yang terlibat, termasuk :

1. Manfaat Teoritis

Harapannya, temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam pembelajaran serta penerapan pengetahuan di ranah manajemen, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil riset ini dapat memberikan nilai tambah dan menjadi referensi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan efisiensi kinerja karyawan.