

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perekonomian global saat ini, berdampak besar terhadap perkembangan suatu perusahaan. Dampak yang jelas dari persaingan terhadap bisnis adalah banyaknya perusahaan yang semakin maju. Persaingan semakin ketat, sehingga perusahaan terus berinovasi agar bisa menang. Tantangan pengelolaan SDM di perusahaan yang bersaing di pasar global semakin sulit. Untuk memiliki keunggulan kompetitif, perusahaan membutuhkan manajemen SDM yang baik, yang akan membantu mereka menarik dan mempertahankan talenta terbaik dan mendukung tujuan bisnis mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, paling penting untuk memiliki rencana yang jelas dan tim karyawan yang berdedikasi bersedia bekerja sama.

Untuk dapat bersaing secara efektif, pelaku bisnis membutuhkan manajemen yang baik didalam perusahaan untuk mengelola perusahaan dan mereka juga perlu memiliki keunggulan kompetitif, seperti memiliki karyawan yang berkualitas dan kompeten. Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang dapat dipertahankan oleh setiap bisnis, dan sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama yang dapat membantu suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan dan keberhasilannya, oleh karena itu setiap manusia adalah sumber daya yang paling istimewa dan sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki sifat kompetitif yang unik.

PT Enseval Putera Megatrading Tbk, adalah perusahaan farmasi multinasional yang berkantor pusat di Jakarta. Perusahaan bergerak dalam bidang distributor berbagai produk farmasi. Dalam perkembangannya, PT Enseval telah menjadi distributor umum tidak hanya produk farmasi tetapi juga berbagai barang konsumsi dan peralatan medis, bahkan bertindak sebagai distributor bahan baku kimia untuk industri farmasi, makanan dan kosmetik. Sebagai perusahaan yang

menjadi distributor, PT Enseval Putera Megatrading Tbk jelas membutuhkan karyawan yang produktif dan efisien.

Menurut Sukrispiyanto (2019:191) Produktivitas kerja adalah hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dan sumber-sumber masukan (input) yang digunakan, biasanya dinyatakan dengan rasio besarnya keluaran(output). Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen, peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan tenaga kerja dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Memiliki banyak karyawan dengan latar belakang dan kepribadian yang berbeda kemungkinan akan menimbulkan konflik. Konflik dalam organisasi maupun dunia kerja adalah hal biasa, dan dapat muncul karena sejumlah alasan, seperti perbedaan pendapat dalam berkomunikasi, masalah kepribadian individu atau kelompok yang berbeda dan struktur yang tidak jelas. Hal ini dapat terjadi Ketika karyawan dan pemimpin tidak setuju atau ketika karyawan tidak setuju sama lain. Ada beberapa konflik yang sering muncul antara rekan kerja, seperti kecemburuan dan gengsi antar individu karyawan, serta arogansi antar bidang pekerjaan. Konflik lain yang dapat terjadi antara rekan kerja termasuk ketidaksepakatan tentang apa yang diharapkan dari mereka dalam bekerja, yang dapat menyebabkan perdebatan dan bahkan pertengkaran. Seperti menurut Thomas Chung dan Rich Megginson dalam kristanto (2020:4) “menyakatan bahwa konflik adalah pergulatan antara kebutuhan, keinginan, ide, minat atau orang yang tidak cocok. Konflik akan muncul ketika apa yang diharapkan oleh individu atau kelompok tidak tercapai.”

Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi umumnya berdampak pada suasana kerja, terutama dalam hal pekerjaan ataupun hasil kerja karyawan. Kepemimpinan diperlukan untuk mengelola konflik sedemikian rupa sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan menciptakan suasana dimana karyawan tidak merasa terpecah. Untuk dapat bersaing dalam dunia persaingan yang sehat dan profesional, diperlukan sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Konflik dapat memiliki dampak positif dan negatif, tetapi tidak selalu

buruk. Dampak positif dari konflik antara lain : konflik dapat membuka dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik dapat mendorong pekerja untuk lebih menghargai staf lain, konflik dapat meningkatkan kualitas solusi organisasi dan dapat merangsang ide-ide baru untuk perubahan.

Selain konflik, komunikasi juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Komunikasi yang ada di suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam berinteraksi satu sama lain, jika tidak ada komunikasi, semua individu dalam organisasi tidak dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dalam organisasinya. Manajer tidak dapat memperoleh masukan informasi dan penyedia tidak dapat memberikan instruksi. Dalam sebuah perusahaan, karyawan selalu berkomunikasi satu sama lain untuk memastikan mereka memahami informasi satu sama lain. Komunikasi organisasi mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kegiatan organisasi. Komunikasi organisasi mengacu pada jumlah informasi yang dibagikan organisasi dengan anggotanya, komunikasi dalam perusahaan dapat diibaratkan sebagai makanan bagi tubuh. Sangat penting untuk menjaga semuanya berjalan lancar, dan tanpa komunikasi perusahaan dapat dengan cepat terhenti.

Sinambela (2019:511) juga mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol, sehingga pendengar membangkitkan makna atau respon dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksud oleh sang komunikator.

Komunikasi yang baik adalah proses yang menghasilkan kesamaan pendapat diantara para aktor. Jika proses komunikasi gagal, bisa jadi karena pelaku salah paham bahkan mengalami ketegangan. Komunikasi verbal adalah bentuk komunikasi yang paling umum, dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak. Jika orang lain tidak dapat memahami bahasa verbal, komunikasi masih dapat dilakukan melalui gerakan tubuh tertentu.

Disiplin kerja merupakan faktor penting lain dalam keberhasilan organisasi. disiplin kerja adalah cara untuk berkomunikasi dengan karyawan dan memotivasi mereka untuk mengubah perilaku mereka. Ini juga dapat membantu karyawan menjadi lebih sadar akan peraturan dan norma perusahaan. Efektivitas organisasi

memerlukan etos kerja yang baik guna menunjang kelancaran semua kegiatan operasional. Disiplin kerja penting untuk mencegah terjadinya penyimpangan kelalaian dan usaha yang sia-sia di tempat kerja. Masalah disiplin kerja yang sering terjadi pada perusahaan yang memiliki tingkat kesalahan yang tinggi lebih cenderung antara lain karyawan datang terlambat kerja, tidak dapat menggunakan waktunya secara produktif dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa meluangkan waktu untuk melakukannya dengan benar, masalah ini terlihat dari karyawan yang kurang istirahat. Menurut Sinambela (2019:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku.”

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu untuk tugas yang diberikan dan memastikan kinerja perusahaan dengan baik. Hal ini mendorong semangat untuk bekerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha mengajarkan disiplin yang baik kepada karyawannya. Ketika seorang bawahan disiplin manajer dikatakan memiliki efek pada kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Konflik, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti menggunakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, tujuannya yaitu:

1. Untuk mengukur dan menganalisa sejauh mana konflik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk.
2. Untuk mengukur dan menganalisa sejauh mana komunikasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk.
3. Untuk mengukur dan menganalisa sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai konflik, komunikasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi peneliti

Dengan melakukan penelitian, pengetahuan dan wawasan peneliti akan bertambah. Peneliti lebih memahami praktek tentang konflik, komunikasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penulisan bisa dijadikan bahan masukan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan berkaitan dengan pembinaan pegawaikhususnya dalam konflik, komunikasi dan disiplin kerja.

- c. Bagi Pembaca

Dengan membaca hasil penelitian, pembaca dapat mengetahui pengaruh konflik, komunikasi dan disiplin kerja dalam menciptakan produktivitas

karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk. Hasil penelitian ini juga berguna sebagai referensi bagi penelitian – penelitian selanjutnya.