

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Maju nya sebuah organisasi/perusahaan tidak pernah lepas dari campur tangan sumber daya alam berkualitas yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset berharga yang menjadi bagian dari sebuah organisasi/perusahaan yang keberadaannya memerlukan pengelolaan yang baik dan benar. Menjadi kewajiban untuk menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien karena keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan berada ditangan pekerjanya yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia ini biasa dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dimana tujuan dari MSDM ini sendiri adalah untuk mengelola, menciptakan, melatih, menilai dan mengkompensasi sumber daya manusia yang dapat memberikan dampak yang positif bagi organisasi/perusahaan sehingga hal tersebut dapat membawa organisasi/perusahaan menuju keberhasilan dari tujuannya.

Karyawan yang produktif dengan hasil kerja yang baik dipastikan akan membawa perusahaan menjadi lebih baik. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Namun, menciptakan karyawan yang produktif dan berkualitas tentu saja bukanlah perkara mudah bagi sebuah perusahaan dimana perusahaan tentu saja harus memikirkan strategi terbaik untuk merangsang semangat kerja tersebut. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan

mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan dari seorang karyawan yang dalam setiap pekerjaannya selalu menyelesaikan tugas yang diemban dengan optimal dan hasil yang memuaskan. Menurut (Yahya and Laura, 2021:24) Produktivitas Kerja merupakan sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa/barang dengan input yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja. Sedangkan (Subari and Sawitri, 2022:178) menjelaskan bahwa ketika seorang pegawai mampu menghasilkan lebih banyak hasil baik itu produk/jasa daripada yang dapat diproduksi oleh pegawai lain pada saat yang bersamaan, maka pegawai tersebut dapat dikatakan produktif. Kemudian dikatakan pula bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor.

PT Excelitas Technologies Batam merupakan sebuah perusahaan besar yang bergerak di bidang industri komponen dan papan elektronik terutama produksi teknologi produk pencahayaan dan deteksi termasuk Lampu Khusus untuk aplikasi industri dan fotonik, Lampu IPL dan Kumparan Pemicu, serta Detektor Infra-Merah (IRD), Modul Sensor, dan Piro-listrik Wafer Keramik. Beroperasi sejak September 1994, situs ini juga bertanggung jawab untuk pembuatan Sensor Thermopile (TPS), modul Thermopile (TPM), Sensor CCD, dan Rakitan Papan Sirkuit. Perusahaan ini

memiliki hampir seribu orang karyawan dimana hal ini menunjukkan bahwa PT Excelitas Technologies Batam tentu saja membutuhkan pengendalian manajemen sumber daya manusia yang tepat agar tetap terus bertahan ditengah tingginya persaingan.

Namun pada kenyataannya, produktivitas karyawan PT Excelitas Technologies Batam masih sering mengalami naik turun yang dapat dilihat dari jumlah hasil produksi beberapa bulan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Produksi (Jan-Sept 2023)

No	Bulan	Tahun	SMD-APD	TPMI	Jumlah
1	Januari	2023	25,290	110,910	136,200
2	Februari		15,247	170,900	186,147
3	Maret		9,472	197,900	207,372
4	April		12,141	74,650	86,791
5	Mei		43,281	203,505	246,786
6	Juni		32,009	221,600	253,609
7	Juli		8,939	211,350	220,289
8	Agustus		2,000	253,300	255,300
9	September		9,900	178,700	188,600

Sumber : Data PT Excelitas Technologies Batam

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hasil produksi sering kali mengalami naik turun yang menunjukkan bahwa performa para karyawan sering tidak konsisten. Bahkan dapat dilihat pada bulan April 2023 hasil produksi mengalami penurunan yang sangat drastis dengan jumlah 86.791. Kemudian hasil produksi juga terlihat cukup stabil di bulan Mei hingga Agustus sebelum akhirnya kembali mengalami penurunan di bulan September dengan jumlah hasil produksi sebanyak 188.600 saja. Penurunan hasil produksi ini tentunya jauh dari harapan

perusahaan yang menginginkan para karyawan mampu memproduksi sesuai dengan yang telah direncanakan atau tidak sesuai dengan target dari perusahaan karena produktivitas karyawan yang rendah.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan tingkat produktivitas seorang karyawan menurun, baik faktor tersebut berasal dari luar maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di PT Excelitas Technologies Batam, peneliti menemukan bahwa salah satu penyebab menurunnya produktivitas kerja disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja para karyawan. Hal tersebut terbukti dari masih banyaknya karyawan yang terlambat datang bekerja sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan menjadi terbengkalai. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan

Period	Late	Cuti	Sick	Permit	Absen
November 2021	3	133	30	-	-
December 2021	4	198	11	-	-
January 2022	2	179	9	-	1
February 2022	1	113	49	-	-
March 2022	4	51	19	-	8
April 2022	6	84	5	-	-
May 2022	1	360	21	-	1
June 2022	1	79	40	-	2
July 2022	1	120	21	-	-
August 2022	2	101	32	-	-
September 2022	3	66	41	-	6
October 2022	1	94	24	-	-
November 2022	6	114	21	-	-
December 2022	7	305	10	-	2
January 2023	2	145	19	-	2
February 2023	2	77	7	1	-
March 2023	3	68	13	-	1

April 2023	5	334	20	-	-
May 2023	1	141	15	-	4
June 2023	1	95	12	-	-
July 2023	4	129	17	-	2
August 2023	2	99	24	-	-
September 2023	4	67	16	-	-
October 2023	2	104	22	-	-
November 2023	3	109	26	1	6
Grand Total	71	3,365	524	2	35

Sumber: Data PT Excelitas Technologies Batam

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat dari beberapa bulan terakhir (November 2021 hingga November 2023) masih banyak karyawan yang absen tanpa keterangan (35) serta terlambat datang bekerja (71). Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam tergolong masih cukup rendah. Padahal pada kenyataannya, disiplin kerja haruslah ada didalam diri setiap karyawan agar tercipta tata tertib yang baik di dalam sebuah perusahaan. Menurut (Akbar *et al.*, 2023:357), Disiplin kerja seseorang dapat dikatakan tinggi, dilihat dan tercermin dari seberapa besar tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan. Dari tanggung jawab tersebut akan mendorong gairah kerja, semangat kerja serta tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Merujuk pada penelitian (Sinta 2) yang dilakukan oleh (Roshida and Paskarini, 2021:36) mengatakan bahwa disiplin kerja mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif. Seseorang yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mencerminkan bahwa orang tersebut sukses karena mampu mengatur dan mengendalikan diri mengenai tata cara bekerja. Sehingga kedisiplinan dalam bekerja menjadi sesuatu yang harus dimiliki oleh

setiap pegawai agar dapat mencapai target dalam bekerja atau dengan kata lain produktif dalam bekerja.

Kedisiplinan dianggap sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena jika disiplin kerja karyawan berada pada kondisi yang baik maka prestasi kerja yang dicapai akan semakin tinggi pula. Perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal jika karyawan tidak disiplin. Seorang karyawan dapat dikatakan disiplin adalah ketika karyawan tersebut hadir bekerja tepat waktu dan pulang pada jam yang seharusnya, melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan sesuai target, melaksanakan arahan dari pimpinan dan mematuhi norma-norma yang berlaku juga peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (*Google Scholar*) yang dilakukan oleh (Putri *et al.*, 2022:836) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kemudian, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja seorang karyawan adalah rotasi kerja. Rotasi kerja merupakan proses pemindahan tugas, fungsi, tanggung jawab dan status pekerjaan dari situasi tertentu ke situasi lainnya yang bertujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja semaksimal mungkin kepada perusahaan. Secara sederhana rotasi kerja adalah proses perpindahan atau perubahan baik jabatan maupun tempat kerja seorang karyawan tetapi masih pada taraf yang sama dalam sebuah organisasi. Rotasi kerja disebut pula dengan transfer, perpindahan atau mutasi (Jain, 2017:2).

Rotasi kerja dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi kejenuhan karyawan atau pekerja dalam keseharian pekerjaan yang dilakukannya. Dengan adanya rotasi kerja, karyawan didorong untuk mampu mengoptimalkan potensi dalam dirinya, menambah pengalaman dan pengetahuan, mengurangi kejenuhan terhadap suatu pekerjaan, dan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Namun tidak dapat dipungkiri, kebijakan rotasi kerja yang terlalu sering dilakukan dapat berdampak terhadap produktivitas kerja seorang karyawan. Hal tersebut dapat menimbulkan stress dalam diri karyawan karena posisi pekerjaan yang tidak jelas, job description yang tidak sesuai sehingga membuat karyawan kehilangan semangat bekerja karena tidak diberi kesempatan menyesuaikan diri dengan baik terhadap posisi pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian (*Google Scholar*) yang dilakukan oleh (Jain, 2017) yang menyatakan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun, penelitian (Sinta 6) lainnya yang dilakukan oleh (Kristanti *et al.*, 2022:4662) menyatakan hasil yang berbeda bahwa rotasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Adanya GAP penelitian membuat topic ini harus kembali dikaji lebih lanjut.

Kemudian, berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat dilihat pula bahwa dari beberapa bulan terakhir (November 2021 hingga November 2023) jumlah karyawan yang tidak datang bekerja dengan alasan sakit berada pada angka yang cukup tinggi dengan grant total 524. Merujuk pada data tersebut, peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan yang ditemui

dan menemukan bahwa karyawan cenderung mengeluh bahwa tuntutan pekerjaan yang berulang serta tingginya beban kerja yang menjadi tanggungjawab mereka membuat karyawan mengalami kelelahan kerja hingga jatuh sakit. Tuntutan tugas yang banyak, tekanan atau desakan waktu tersebut mengakibatkan stress sehingga merasa tidak memiliki tenaga lagi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Bukan hanya itu, perpindahan posisi kerja yang sering terjadi juga membuat karyawan merasa cukup stress dengan keadaan tersebut.

Selain dua faktor yang telah di sebutkan sebelumnya, dari data pada tabel 1.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa hal lain yang dapat menurunkan produktivitas kerja adalah stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sinta 4) yang dilakukan oleh (Safitri and Gilang, 2020:216) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja. Mengintegrasikan manajemen stres kerja merupakan upaya umum untuk mencegah risiko kerja yang jelas.

Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya tersebut yang akan menimbulkan rasa frustrasi, konflik pekerjaan, rasa gelisah, dan rasa bersalah yang

merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan perusahaan yang bersangkutan karena produktivitas yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar.

Dalam (Judith *et al.*, 2022:2637) dikatakan bahwa terdapat hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan di mana untuk hal yang pertama adalah stres kerja. Stres kerja dianggap sebagai masalah di seluruh dunia dan terus meningkat di berbagai negara lain di mana industri berkembang pesat. Jam kerja yang panjang, beban kerja yang berat ataupun penganiayaan atasan dengan karyawan, adalah penyebab utama terciptanya stres pada karyawan. Stres kerja menghasilkan sejumlah besar efek yang tidak diinginkan baik bagi individu maupun organisasi. Stres kerja tidak hanya memengaruhi karyawan tetapi juga organisasi dalam biaya moneter dan non-moneter. Biaya ini digunakan untuk memulihkan pekerjaan dan cedera terkait kesehatan. Biaya moneter digunakan untuk memulihkan kesehatan karyawan dan produktivitas yang lebih rendah serta ketidakhadiran karyawan dipulihkan dengan biaya non-moneter.

Berdasarkan pemaparan dan data yang telah disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, rotasi kerja dan stress kerja merupakan beberapa hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat tinggi atau rendahnya produktivitas kerja seorang karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih lanjut mengenai : ” **Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Excelitas Technologies Batam**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang muncul untuk dilakukan penelitian adalah:

1. Kurangnya kedisiplinan para karyawan yang membuat kegiatan selama proses produksi terhambat sehingga hasil produksi tidak maksimal.
2. Perpindahan posisi kerja atau rotasi kerja yang terlalu sering dilakukan sehingga karyawan merasa terbebani karena posisi kerja yang tidak jelas dan job description yang tidak sesuai.
3. Stress yang dialami karyawan karena besarnya tanggungjawab pekerjaan tetapi waktu istirahat dan tenggat menyelesaikan tugas terbilang singkat.
4. Menurunnya produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, rotasi kerja dan stress kerja.

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi masalah yang menonjol dan untuk menyelesaikan masalah dengan baik maka peneliti menjalankan pembatasan masalah dimana objek pada penelitian ini dibatasi yaitu hanya pada perusahaan PT Excelitas Technologies Batam dan berfokus pada variabel penelitian yang digunakan yaitu variabel disiplin kerja, rotasi kerja dan stress kerja sebagai variabel independen (X). Kemudian variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen (Y). Untuk sampel pada penelitian ini dibatasi hanya pada seluruh karyawan berjenis kelamin perempuan Department Detection, Line TPMI dan SMD APD di PT Excelitas Technologies Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang sudah diidentifikasi dan dibatasi oleh peneliti, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam?
2. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, rotasi kerja dan stress kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, rotasi kerja dan stress kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memberikan sumbangan pemikiran, wawasan dan pengetahuan dalam bidang keilmuan agar terus berkembang dan diperbaharui terutama mengenai teori yang tercantum pada penelitian sehingga dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang memiliki keterkaitan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu serta pengetahuan bagi peneliti terutama di bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai penerapan teori–teori yang telah dipelajari di perkuliahan.

2. Bagi Institusi Universitas Putera Batam

Diharapkan dapat menjadi penambah khasanah perpustakaan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam, sehingga selanjutnya menjadi referensi penelitian sebagai dokumen akademik yang dapat digunakan sebagai panduan bagi peneliti selanjutnya di bidang yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap upaya-upaya yang telah ditempuh perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia, bahan pertimbangan dalam menentukan dan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat bagi perusahaan untuk waktu yang akan datang dalam menghadapi persaingan.