

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan industry yang semakin ketat, perusahaan manufaktur seperti barik gula menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, terutama akibat perubahan kebijakan perdagangan, ketidakstabilan harga gula di pasar global, serta kemajuan teknologi. Dalam lingkungan seperti ini, perusahaan harus meningkatkan kualitas penawaran mereka, baik barang berwujud maupun jasa tak berwujud. Sama pentingnya bagi mereka untuk mempersiapkan diri secara menyeluruh, memastikan perusahaan mereka memiliki kesiapan kompetitif untuk secara efektif menantang para pesaing. Hal ini sangat penting agar perusahaan dapat tetap kompetitif dan memberikan kontribusi yang berkelanjutan dalam industri pengolahan gula nasional. Produktivitas kerja merupakan faktor kunci yang menentukan daya saing perusahaan di pasar nasional maupun internasional. Produktivitas pada dasarnya adalah ukuran output yang dicapai melalui upaya yang dikerahkan oleh individu karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam konteks ini, setiap individu diharapkan memiliki orientasi untuk meningkatkan kinerjanya dari hari ke hari; artinya, capaian kerja yang diperoleh pada hari ini harus lebih baik dibandingkan dengan yang dicapai pada hari sebelumnya. Selain itu, hasil yang diraih pada hari esok diharapkan tidak hanya lebih banyak, tetapi juga memiliki kualitas yang lebih tinggi daripada hasil yang diperoleh pada hari ini. Semakin besar kemampuan seseorang untuk

melaksanakan tugasnya dengan efektif, semakin tinggi pula produktivitasnya. Output kerja terwujud dalam berbagai cara, termasuk jumlah barang yang diproduksi, layanan yang diberikan kepada klien, atau tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sebaliknya, input kerja dapat diukur melalui berbagai faktor: personel yang terlibat, jam kerja, dan aset organisasi tambahan yang mendukung proses operasional. Pada dasarnya, produktivitas kerja berfungsi sebagai indikator efisiensi dan efektivitas kontribusi SDM dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Alasan untuk menganggap SDM sebagai aset yang sangat berharga terletak pada karakteristik dasarnya sebagai unsur yang dinamis dan kompleks dalam proses produksi. Oleh karena itu, SDM merupakan aspek penting yang mendorong kemajuan perusahaan dan daya saing yang tinggi. Keberadaan SDM yang berkualitas dapat menjadi penentu utama kesuksesan perusahaan. Mengingat karakteristik SDM yang sulit diprediksi dan beragam, diperlukan rangsangan dan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini penting agar hasil kerja mereka dapat memenuhi atau bahkan melampaui tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan, keterampilan, bakat, dan pengetahuan yang berbeda-beda, sehingga menciptakan keberagaman dalam potensi yang ada di dalam sebuah perusahaan atau organisasi oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki memiliki kualitas yang memadai. Mengambil tindakan ini memungkinkan organisasi untuk melindungi produktivitas dari dampak yang merugikan dan memastikan bahwa setiap orang dapat melakukan yang terbaik untuk tujuan

organisasi secara keseluruhan. Hal ini menghasilkan dua manfaat utama: peningkatan efisiensi operasional dan pengembangan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan berorientasi pada hasil.

Tingkat pendidikan pegawai memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan kinerja mereka ditempat kerja. (Sihombing, 2023), Pendidikan merupakan modal utama dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai. Hubungan antara tingkat pendidikan dan produktivitas kerja, di mana pendidikan yang lebih tinggi sering kali menghasilkan kinerja yang lebih baik karena pengetahuan dan keterampilan yang memadai, didukung oleh penelitian empiris. Selain itu, latar belakang pendidikan seseorang secara signifikan mempengaruhi hasil penilaian MSDM. Sudah menjadi hal yang umum bagi SDM yang memiliki kualifikasi khusus untuk menunjukkan kemampuan mereka selama prosedur seleksi dalam bidang keahlian mereka. Keberhasilan seleksi ini memperkuat kecocokan seseorang untuk suatu posisi dan memberikan dasar pemikiran untuk mendefinisikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Penilaian penempatan kerja juga harus memperhitungkan prestasi akademik yang diraih individu selama masa pendidikan mereka. Dari penjelasan tersebut, pendidikan dapat diartikan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai kedewasaan serta meningkatkan taraf hidup, terutama dalam aspek mental. Sebuah studi oleh (Hikmah Abdul et al., 2024), menunjukkan adanya hubungan langsung di Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo, kualifikasi pendidikan karyawan yang lebih tinggi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas kerja, sementara kualifikasi yang lebih rendah berkorelasi dengan penurunan produktivitas. Hal

ini karena karyawan dengan pendidikan lanjutan biasanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih unggul, sehingga memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

(Ekawarna, 2018), Konflik adalah fenomena universal, yang dapat terjadi pada siapa saja dan dalam berbagai situasi. Kemunculannya biasanya berakar pada beragam identitas yang dibawa oleh setiap orang dalam interaksi sosial. Manusia pada dasarnya adalah makhluk yang berbeda, ditandai dengan kepribadian, temperamen, dan karakteristik yang bervariasi. Selain itu, perbedaan individu mencakup sikap, perilaku, bakat, pengetahuan, kecerdasan, adat istiadat, kepercayaan, atribut fisik, aspirasi, harapan, dan tantangan. Dalam konteks organisasi, konflik merupakan kenyataan yang tak terhindarkan, yang secara alami muncul dalam berbagai hubungan antarindividu, antara individu dan kelompok, serta antara kelompok. Meskipun umumnya konflik dianggap memiliki dampak negatif atau bersifat disfungsional, namun dalam beberapa situasi, konflik juga dapat memberikan manfaat, terutama dalam menyelesaikan permasalahan dengan sudut pandang yang berbeda, menjadi sumber inovasi, dan perbaikan proses kerja. Konflik kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai di sebuah organisasi. Ketika konflik tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menurunkan semangat dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak negatif pada produktivitas kerja mereka. Misalnya, pegawai yang terlibat dalam konflik yang berkepanjangan mungkin akan merasa tertekan dan tidak nyaman dalam lingkungan kerja, sehingga mengurangi konsentrasi dan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas.

Namun, di sisi lain, jika konflik dikelola dengan baik, hal ini dapat berfungsi sebagai sumber inovasi dan perbaikan. Dalam konteks ini, penelitian sebelumnya oleh Tiyas & Aji (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kemampuan manajerial dalam menangani konflik dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Dengan menerapkan pendekatan proaktif dalam mengelola konflik, perusahaan tidak hanya dapat meminimalisir dampak negatif yang ditimbulkan tetapi juga memanfaatkan konflik sebagai kesempatan untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar pegawai. Sebagai contoh, penelitian oleh (Lestari, 2024), menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif di tempat kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa perusahaan yang menerapkan strategi resolusi konflik yang baik mengalami peningkatan produktivitas sebesar 30% dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki sistem pengelolaan konflik yang jelas. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap cara mereka menangani konflik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan konflik kerja adalah konflik yang sengaja diciptakan oleh manajemen agar terjadi persaingan antar karyawan, namun persaingan yang bersifat positif. Persaingan positif antar karyawan di tunjukkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PG Redjosarie.

Kecerdasan emosional adalah keterampilan penting di tempat kerja yang memungkinkan karyawan untuk memahami dan mengelola emosi mereka sendiri sambil menunjukkan empati terhadap orang lain. Mereka yang memiliki kecerdasan emosional tinggi sering kali unggul dalam beradaptasi dengan tekanan, menangani stres dengan ketahanan, dan berkomunikasi dengan jelas. Di industri yang bergerak cepat seperti layanan pengiriman, di mana persaingan sangat ketat dan kerja tim sangat penting, kecerdasan emosional yang kuat memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik dan membantu profesional mengatasi tantangan sehari-hari dengan lebih efektif.

Sebagai contoh, penelitian oleh Zainal Mustafa et al (2007), menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki kecerdasan emosional yang kuat tidak hanya berkinerja lebih baik tetapi juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan kooperatif. Dalam situasi di mana konflik atau tekanan muncul, pegawai tersebut dapat mengelola emosi mereka dan memfasilitasi komunikasi yang konstruktif, sehingga meningkatkan kolaborasi tim dan produktivitas secara keseluruhan. Berdasarkan wawasan ini, mengembangkan kecerdasan emosional di tempat kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong seluruh organisasi untuk lebih dekat dengan tujuannya. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memberikan perhatian lebih pada pelatihan dan pengembangan kecerdasan emosional sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas kerja di perusahaan ini.

Dengan demikian, pabrik gula diharapkan dapat meningkatkan strategi yang mencakup peningkatan kompetensi tenaga kerja, pengelolaan konflik di lingkungan kerja secara efektif, serta pengembangan kecerdasan emosional

melalui program pelatihan yang terstruktur. Hasil dari langkah-langkah ini adalah peningkatan efisiensi dua kali lipat bagi individu yang terlibat dalam produksi dan penguatan kemampuan perusahaan untuk bersaing secara efektif dengan para pesaing di sektor gula yang sangat kompetitif. Dengan pendekatan ini, pabrik gula dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan sektor manufaktur, seperti efisiensi produksi, peningkatan kualitas produk, serta adaptasi terhadap perubahan kebijakan dan teknologi. Sebagai hasilnya, perusahaan akan diposisikan untuk pengembangan yang berkelanjutan dan pencapaian tujuan strategisnya, mengukuhkan statusnya sebagai produsen gula yang sangat kompetitif baik di tingkat nasional maupun internasional.

Selain tantangan umum yang dihadapi industri gula secara nasional, kondisi spesifik di PG Redjosarie yang menunjukkan adanya fenomena yang relevan dengan penelitian ini. Berdasarkan hasil observasi awal dan informasi dari pihak perusahaan, karyawan bagian kantor memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi, mulai dari SMA/SMK hingga sarjana. Perbedaan jenjang pendidikan ini mempengaruhi keterampilan teknis, kemampuan penguasaan teknologi informasi, serta kecepatan adaptasi terhadap sistem administrasi dan pelaporan digital yang kini semakin diterapkan di perusahaan.

Di sisi lain, aktivitas di bagian kantor, khususnya pada musim giling, diwarnai beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu pelaporan yang ketat. Situasi ini memicu potensi konflik kerja, baik antarpegawai maupun antara pegawai dengan atasan, terutama ketika pembagian tugas dan koordinasi tidak berjalan optimal. Kondisi ini, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan motivasi dan menghambat kelancaran pekerjaan. Untuk

meminimalkan dampak negatif, manajemen dapat menerapkan strategi penyelesaian konflik secara konstruktif, seperti meningkatkan komunikasi terbuka antarpegawai, mengadakan rapat koordinasi rutin, serta membangun budaya saling menghargai di tempat kerja. Dengan demikian, konflik yang terjadi di PG Redjosarie dapat diarahkan menjadi kekuatan positif yang mempererat Kerjasama tim dan meningkatkan produktivitas.

Selain itu, perbedaan tingkat kecerdasan emosional antarpegawai juga tampak dalam interaksi sehari-hari. Ada karyawan yang mampu menjaga komunikasi positif, bekerja sama secara harmonis dan mengendalikan emosi di bawah tekanan, namun ada pula yang cenderung mudah terpengaruh oleh stress kerja. Perbedaan kemampuan dalam mengelola emosi ini berpengaruh terhadap iklim kerja dan pada akhirnya produktivitas tim secara keseluruhan.

Fenomena-fenomena tersebut menjadi alasan kuat mengapa penelitian ini penting dilakukan. Dengan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, konflik kerja, dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen PG Redjosarie dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas kerja bagian kantor secara efektif.

Dalam penelitian ini memfokuskan sampel pada karyawan bagian kantor PG Redjosarie. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa variabel penelitian yang dikaji, yaitu tingkat pendidikan, konflik kerja, dan kecerdasan emosional lebih dominan terlihat pada unit kerja yang memiliki aktivitas administrasi dan koordinatif. Karyawan bagian kantor memiliki beban kerja menuntut interaksi intens antar pegawai maupun dengan pihak eksternal,

frekuensi rapat yang tinggi, serta tenggat waktu laporan yang ketat. Kondisi tersebut menjadikan mereka lebih rentan mengalami konflik kerja dan membutuhkan kecerdasan emosional yang baik untuk menjaga produktivitas. Selain itu, bagian kantor memiliki karakteristik pekerjaan yang relatif homogen, sehingga memudahkan peneliti mengontrol variabel diluar yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Pertimbangan lain adalah kemudahan akses terhadap data dan dokumen pegawai, mengingat lokasi kerja mereka terpusat dan proses distribusi kuesioner dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan temuan-temuan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana tingkat pendidikan, konflik di tempat kerja, dan kecerdasan emosional mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini akan secara khusus mengkaji faktor-faktor tersebut di PG Redjosarie dengan judul: **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KONFLIK KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PG REDJOSARIE”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PG Redjosarie?
2. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PG Redjosarie?

3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PG Redjosarie?
4. Apakah Tingkat Pendidikan, Konflik Kerja, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PG Redjosarie?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, tujuan utama dari penelitian ini meliputi:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja di PG Redjosarie.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PG Redjosarie.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja di PG Redjosarie.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan, Konflik Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja di PG Redjosarie.

2. Manfaat Penelitian

Beberapa kelompok dapat menemukan manfaat praktis dalam hasil penelitian ini, yaitu:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan analisis yang komprehensif tentang bagaimana Tingkat Pendidikan, Konflik Kerja, dan Kecerdasan Emosional berkorelasi dengan Produktivitas Kerja di PG Redjosarie.

b. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Sebagai upaya yang menghasilkan pengetahuan dan studi pembandingan yang potensial, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber daya akademis Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berusaha untuk mendorong batas-batas pemahaman saat ini sambil mengamankan posisinya sebagai referensi akademis yang relevan dalam koleksi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Wawasan yang diperoleh dari penelitian ini dapat menjadi acuan dan panduan untuk penelitian-penelitian di masa depan.

