

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyaknya perusahaan yang berkembang saat ini membuat perusahaan harus memikirkan bagaimana mereka dapat bersaing dengan perusahaan lain, di era persaingan yang tinggi perusahaan harus berusaha meningkatkan perbaikan sehingga perusahaan dapat mempertahankan keberadaannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kualitas dari sumber daya yang mereka miliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan pendukung untuk merealisasikannya yaitu dengan menggunakan sumber daya yang ada di perusahaan. Menurut Gomes dalam Hamali (2016, p. 2) sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni : a) sumber daya manusia (*human resource*), dan b) sumber daya *non* manusia (*non-human resource*). Kelompok sumber daya *non* manusia ini mencakup modal, mesin teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Sumber daya manusia yang ada di perusahaan merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan, dengan adanya karyawan perusahaan sangat bergantung pada kinerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga semakin tinggi kinerja yang diberikan oleh seorang karyawan maka semakin baik dampak yang dihasilkan bagi perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, seorang karyawan tentu memerlukan fasilitas penunjang bagi pekerjaannya, yang dapat berdampak kepada produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Salah satu fasilitas penunjang yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah dari faktor lingkungan kerja.

Menurut Sutrisno (2010, p. 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan,

lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Faktor lingkungan kerja dapat menjadi faktor penentu bagi karyawan dalam menghasilkan produktivitas atau menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan perusahaan memberikan lingkungan kerja yang baik akan berdampak kepada kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta dapat berdampak kepada produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja terdapat faktor stres kerja yang dapat berdampak pada proses bekerja para karyawan dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Stres kerja dapat terjadi karena banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada bawahan sehingga mereka tidak dapat mengatasinya. Menurut Suwatno dan Priansa (2016, p. 255) stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai taraf, antara lain : a. Taraf sedang : stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja. b. Taraf tinggi : terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis, dan perilaku kerja. Tingkat stres tiap individu tentunya berbeda-beda untuk itu pengawasan mengenai stres kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan terhindar dari permasalahan stres kerja yang berlebihan sehingga dapat berdampak pada kerugian bagi perusahaan.

Menurut Sunyoto (2012, p. 202) produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Untuk itu perusahaan terus menginginkan adanya peningkatan dari hasil produktivitas karyawan namun kenyataannya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan tidak serta merta dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi apabila tidak didukung

dengan suasana kerja yang baik untuk itu pengawasan terhadap suasana kerja ini haruslah dapat diatasi oleh perusahaan.

PT. XYZ terletak di daerah Rorotan, Jakarta Utara. PT. XYZ adalah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi dan penjualan *furniture*, yang dapat memproduksi barang sesuai dengan keinginan konsumen. Barang hasil produksi berupa meja komputer, lemari, kitchen set, rak sepatu, lemari piala, lemari arsip, meja resepsionis dan lain sebagainya.

Faktor lingkungan kerja dapat berdampak besar bagi kenyamanan karyawan di perusahaan dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Swastha dan Sukotjo dalam jurnal penelitian Maslichha dan Hidayat (2017, p. 62) lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi maupun kegiatannya. Terjadinya permasalahan mengenai lingkungan kerja dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT. XYZ kurang baik terlihat dari beberapa fasilitas yang kurang memadai, permasalahan mengenai ventilasi udara yang kurang baik, sistem pencahayaan yang kurang sempurna, serta permasalahan mengenai alat pelindung keamanan bagi karyawan, kurangnya alat pelindung keamanan yang menunjang pekerjaan mereka seperti sarung tangan, masker, alat pelindung kepala, dan lain sebagainya.

Setelah melakukan observasi pada PT. XYZ peneliti ingin melakukan pra survey mengenai variabel lingkungan kerja untuk mendukung observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada PT. XYZ. Dalam mencari informasi yang terkait, peneliti menggunakan metode kuesioner pra survey mengenai lingkungan kerja yang akan diberikan kepada 10 orang karyawan pada PT. XYZ.

Tabel 1.1 Hasil kuesioner pra survey variabel Lingkungan Kerja pada PT.XYZ

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
-----	------------	----	-------

1.	<i>Pencahayaan dalam lingkungan kerja saya terjaga dengan baik</i>	7	3
2.	<i>Fasilitas yang ada dapat menunjang aktivitas kerja saya</i>	6	4
3.	<i>Fasilitas AC memiliki temperature yang sejuk di ruangan</i>	2	8
4.	<i>Tidak ada suara mengganggu yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja</i>	0	10

Sumber : Data kuesioner pra survey (data diolah)

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.1 dapat diketahui lingkungan kerja yang ada di PT. XYZ memiliki berbagai permasalahan seperti permasalahan suara yang mengganggu dalam aktivitas kerja dan fasilitas AC yang bermasalahan dalam menjaga kesejukan ruangan. Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja desain tempat kerja yang menarik dapat juga menjadi faktor bagi produktivitas kerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2014, p. 100) produktivitas mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak terhadap kegiatan lainnya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyerderhanaan kerja, meningkatnya keterpaduan, dan spesialisasi kerja. produktivitas dapat ditingkatkan dengan mengubah desain tempat kerja. Untuk itu selain memperbaiki fasilitas lingkungan kerja yang ada, perusahaan juga dapat menambahkan desain tempat kerja yang menarik agar membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Permasalahan mengenai lingkungan kerja dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan yang berpengaruh kepada produktivitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Menurut Ganyang (2018, p. 252) stres dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Stres yang dihasilkan dapat berupa sedang dan tinggi apabila stres kerja sudah sampai pada tahap tinggi maka hal itu perlu dihindari agar tidak terjadi permasalahan yang berkelanjutan. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mengenai stres kerja pada karyawan PT. XYZ yaitu permasalahan mengenai berbagai penugasan yang dianggap terlalu berat untuk dihadapi oleh karyawan dan suara bising yang dihasilkan oleh mesin-mesin untuk membuat *furniture* dikarenakan jarak antara kantor dengan ruang produksi berdekatan. Apabila hal ini terus berkelanjutan maka dapat mengganggu karyawan

dalam bekerja yang dapat berdampak terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa permasalahan stres kerja didasari oleh lingkungan kerja yang kurang baik sehingga dapat berdampak kepada produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Setelah melakukan observasi pada PT. XYZ peneliti ingin melakukan pra survey mengenai variabel stres kerja untuk mendukung observasi yang terjadi pada PT. XYZ. Dalam mencari informasi yang terkait, peneliti menggunakan metode kuesioner pra survey yang akan diberikan kepada 10 orang karyawan pada PT. XYZ.

Tabel 1.2 Hasil kuesioner pra survey variabel Stres Kerja pada PT. XYZ

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya bekerja dengan target	6	4
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3	7
3.	Saya tidak mudah lelah terhadap pekerjaan yang diberikan	2	8
4.	Saya dapat mengatasi segala permasalahan dalam pekerjaan yang diberikan	3	7

Sumber : Data kuesioner pra survey (data diolah)

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa permasalahan stres kerja dipicu oleh adanya penugasan yang diberikan oleh atasan, berbagai penugasan ini dianggap terlalu berat untuk sebagian karyawan untuk itu permasalahan mengenai stres kerja menjadi hal yang menarik untuk dibahas.

Dalam perusahaan permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan adalah masalah yang sangat penting karena menyangkut keberadaan perusahaan di pasar. Untuk itu pengawasan terhadap sumber daya manusia yang ada di perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, karena tingkat produktivitas tiap karyawan berbeda-beda agar nantinya tingkat produktivitas karyawan tidak mengalami penurunan yang berakibat kerugian bagi perusahaan. Berdasarkan permasalahan mengenai lingkungan kerja dan stres kerja tersebut dapat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini dapat mengganggu dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, karena salah satu faktor

tercapainya tujuan perusahaan dapat terlihat dari tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Setelah dilakukannya pra survey mengenai lingkungan kerja dan stres kerja peneliti ingin melakukan pra survey lanjutan yang membahas tentang produktivitas kerja karyawan. Dalam mencari informasi yang terkait peneliti menggunakan metode kuesioner pra survey yang akan diberikan kepada 10 orang karyawan pada PT. XYZ.

Tabel 1.3 Hasil kuesioner pra survey variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ

No.	Penyataan	Ya	Tidak
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	3	7
2.	Saya menguasai bidang pekerjaan saya saat ini	5	5
3.	Saya selalu datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang berlaku di perusahaan	8	2
4.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan	2	8

Sumber : Data kuesioner pra survey (data diolah)

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa permasalahan produktivitas kerja karyawan adalah adanya target yang tidak dapat mereka selesaikan dan terdapat karyawan yang kurang melaksanakan pekerjaan secara bersungguh-sungguh walaupun tingkat keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan baik dan juga karyawan telah mengikuti peraturan jam kerja sesuai yang telah ditentukan. Dengan adanya permasalahan ini dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan PT. XYZ sehingga nantinya akan menimbulkan penurunan produktivitas kerja karyawan yang dapat berdampak kepada kerugian bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Audina dan Andri (2016, P. 14) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Almukarimah

dan Anwar (2019, P. 639) menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Gapura Angkasa Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015, p.15) menunjukkan bahwa stres berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan supporting pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Berpengaruhnya stres terhadap produktivitas kerja karena secara umum diketahui bahwa tingkat stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucia, Kawet dan Trang (2015, p. 727) yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Stres tidak menghambat produktivitas kerja, artinya walaupun tingkat stres kerja semakin tinggi tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Unika De La Salle Manado.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, pra survey dan beberapa penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.XYZ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ ?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, peneliti merasa perlu untuk melakukan pembatasan masalah yang akan diteliti. Hal ini dilakukan agar pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini lebih terfokus dan tidak menyimpang dari topik yang menjadi permasalahan, batasan masalahnya yaitu peneliti hanya membahas aspek lingkungan kerja dan stres kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT. XYZ.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti ingin mencapai beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Peneliti mengharapkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah referensi, koleksi atau bahan mengenai penelitian-penelitian dalam ruang lingkup lingkungan kerja dan stres kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan di bidang *furniture*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia yang dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran penelitian ini secara jelas agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ingin dibahas maka dibuatlah sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab 1 berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab 2 berisi mengenai tema penelitian, landasan teori, cara pandang, penelitian terdahulu yang ada kaitan dengan tema penelitian dan kerangka berpikir.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab 3 berisi mengenai jenis penelitian, lokasi, waktu penelitian, model konseptual, variabel penelitian, metode penelitian yang digunakan untuk memudahkan proses analisa mengenai variabel-variabel yang akan diteliti.

BAB 4 ANALISIS PEMBAHASAN

Pada bab 4 berisi mengenai gambaran umum perusahaan, hasil penelitian terhadap analisis pre test dan analisis main test, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab 5 berisi mengenai simpulan dari hasil analisis pembahasan dan saran yang dapat diberikan peneliti terkait dengan penelitian.

