

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia saat ini memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu kegiatan bisnis perusahaan. Hal ini menuntut setiap perusahaan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik. Sebegitu pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan sehingga perlu adanya perhatian khusus akan hal ini. Sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan di era globalisasi ini. Kecepatan dan ketepatan kerja menjadi andalan setiap perusahaan dalam menanggapi persaingan yang begitu ketat ini.

Sumber daya manusia yang baik, tentunya didukung oleh produktivitas kerjanya yang baik pula. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah perusahaan tidak akan dapat tumbuh dan berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya tidak mengalami peningkatan ditengah persaingan bisnis yang sangat kompetitif. Produktivitas kerja menjadi tolak ukur terciptanya pekerjaan yang efektif dan efisien. Semakin baik produktivitas kerjanya, maka akan semakin baik juga output yang dihasilkannya.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja salah satunya yaitu lingkungan kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan itu

sendiri merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat bekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja, baik yang berhubungan langsung ataupun yang tidak, baik yang berwujud ataupun tidak berwujud. Hal ini di sebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu lingkungan fisik seperti ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja yang kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Selain lingkungan fisik juga ada lingkungan non fisik seperti hubungan antara karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan atasan.

Selain itu, lingkungan kerja, faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja yaitu tingkat stress kerja dari karyawan itu sendiri. Jika karyawan memiliki tingkat stress kerja yang cukup tinggi, besar kemungkinan produktivitas kerja akan menurun. Menurut Nusran (2019:72) mengatakan bahwa definisi stress yaitu suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak yang tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja Permatasari dan Prasetyo, (2018: 89). Sementara itu Sinambela, Greenberg Barton, & Luthans (2018: 89) menjelaskan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau tegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Tanpa peran dari sumber daya manusia, organisasi tidak akan berjalan dengan baik meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat

penting, salah satunya mencapai produktivitas kerja yang sesuai dengan target perusahaan. Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti melakukan sesuatu yang dilakukan berdasarkan kebutuhan dan keinginan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan output dibandingkan dengan input yang digunakan. Namun pada realitanya, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak selalu representatif. Begitupian dengan stress kerja yang tidak bisa dihindari.

PT. Sekar Wuri Handayani terletak di Perumahan Bintang Alam Telukjambe Timur Kabupaten Karawang, merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang *food and beverage*, tepatnya sebagai penyedia jasa *catering* bagi perusahaan di daerah industri karawang dan sekitarnya, seperti kawasan KIM (kawasan Industri Mitra Karawang), KIIC (Karawang International Industrial City), dan kawasan industri di Dawuan maupun Jababeka. Dengan jumlah seluruh karyawan 40 orang, perusahaan mampu memproduksi 2.000 porsi makanan setiap harinya, tentu membutuhkan karyawan yang memiliki *skill* yang mumpuni dalam bidangnya.

Berdasarkan wawancara pra penelitian kepada Bapak Roni Herdiansyah selaku manager *catering* mengatakan bahwa fenomena yang terjadi yaitu penurunan tingkat produktivitas karyawan seperti, kedatangan lauk yang selalu terlambat, pengiriman rantang beberapa kali terlambat, juga ketidaksiapan dalam melaksanakan tugas. Adapun data keterlambatan pengiriman dari bulan Februari hingga Juni 2022 jika dirata-ratakan dalam persentase dengan estimasi keterlambatan 100% yaitu selama 2 jam, sehingga permenit dapat dihitung sebesar

1,2 %. Berikut data persentase keterlambatan dengan hasil pembulatan sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Keterlambatan Pengiriman Periode Februari – Juni 2022
Di PT. Sekar Wuri Handayani

No	Bulan	Persentase keterlambatan pengiriman	Waktu Real
1	Februari	6%	7 menit
2	Maret	9%	11 menit
3	April	7%	8 menit
4	Mei	11%	13 menit
5	Juni	13%	15 menit

Sumber: PT. Sekar Wuri Handayani

Hasil data karyawan dari bulan Februari hingga Juni 2022 pada tabel 1.1 menunjukkan persentase keterlambatan pengiriman yang masih berada diatas standar yang diterapkan perusahaan yaitu sebesar 5% perbulannya (6 menit), seperti pada bulan Februari persentase keterlambatan mencapai 6%, kemudian pada bulan Maret terjadi peningkatan keterlambatan sebesar 3% dari bulan sebelumnya menjadi 9%, lalu pada bulan April terjadi penurunan keterlambatan menjadi 7% kemudian, dan diikuti pada bulan Mei terjadi peningkatan keterlambatan dengan persentase 11%, dan puncak keterlambatan terjadi pada bulan Juni dengan persentase sebesar 13%. Hal ini menunjukkan penurunan produktivitas kerja, padahal pihak catering sendiri sudah mencoba menyasati penurunan produktivitas ini dengan memberikan *punishment* terhadap karyawan yang melakukan keterlambatan, maupun kinerja yang kurang maksimal. Dan perusahaan juga memberikan *reward* berupa kegiatan diluar catering secara bersama-sama, seperti *outbond* maupun *camping* guna meningkatkan produktivitas kerja. Dan untuk lingkungan kerja, dikatakan bahwa fasilitas yang tersedia memang belum sepenuhnya baik. selain itu hubungan antara

karyawan yang tidak terlalu dekat menyebabkan kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga hal itu mungkin saja sebagai pemicu turunnya produktivitas kerja. Adapun berkurang atau tidaknya tingkat stress kerja karyawan tergantung pada masing–masing individu. Tingkat stress juga dapat terlihat dari pembagian tanggungjawab, jadwal yang jelas dan tugas yang dibagikan secara tidak merata, yang diduga sebagai pemicu stress kerja karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Kasus Pada Karyawan Bagian Pengolahan PT. Sekar Wuri Handayani)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana dalam masalah pokok sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap produktivitas kerja yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka untuk mengidentifikasi masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan di PT. Sekar Wuri Handayani;
2. Bagaimana Stres Kerja Karyawan Bagian Pengolahan di PT. Sekar Wuri Handayani;
3. Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan di PT. Sekar Wuri Handayani;
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan di PT. Sekar Wuri Handayani.
2. Stres Kerja Karyawan Bagian Pengolahan di PT. Sekar Wuri Handayani.
3. Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan di PT. Sekar Wuri Handayani.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh Lingkungan kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman dan wawasan, serta pengalaman penulis.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Dapat menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan dilingkungan kampus, Khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan juga bisa bermanfaat untuk kepentingan Akademi.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian ini dilakukan di PT. Sekar Wuri Handayani yang berlokasi di Jl. Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 46181, Indonesia. Penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Desember 2022, terlampir dalam jadwal penelitian sebagai berikut.