

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu bentuk badan usaha lain yang memiliki kegiatan seperti melakukan produksi dan operasi untuk memenuhi sebuah kebutuhan ekonomi manusia dan perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi yang didirikan oleh seseorang atau kelompok. Peranan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan dalam sebuah sistem operasi perusahaan dan sangat berguna untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak dalam sebuah perusahaan. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai sebuah keinginan dan pemikiran yang beraneka ragam, sedangkan sebuah perusahaan mengharapkan kepada karyawannya agar bisa bekerja dengan baik dan memiliki sebuah produktivitas yang tinggi, serta sanggup untuk menjabarkan sebuah visi dan misi yang sudah disepakati bersama untuk pencapaian sebuah tujuan perusahaan. Hamali (dalam Safitri & Gilang 2016) mengemukakan bahwa Manajemen SDM difungsikan perusahaan untuk membentuk kultur suatu organisasi/perusahaan yang layak, serta memasukan berbagai program yang dapat menggambarkan, mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sangat perlu untuk mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Diantara banyak tujuan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan yaitu memperoleh keuntungan dan bisa menjadi tempat terbaik dalam memenuhi sebuah kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut agar bisa dapat terus produktif untuk menghasilkan sebuah produk dengan kualitas tinggi dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu, maka produktivitas kerja karyawan memiliki peranan penting karena dengan adanya produktivitas kerja yang baik perusahaan akan mampu menyediakan sebuah produk yang selalu dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan. Dengan itu target laba yang diinginkan perusahaan akan bisa tercapai dengan mudah dan cepat.

Terjadinya pandemi covid-19 memberikan dampak yang cukup signifikan. Salah satu dampak yang terlihat adalah diterapkannya *physical distancing*. Adanya penerapan *physical distancing* mengubah pola pikir masyarakat untuk berinteraksi antar sesama karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dilakukan pemerintah untuk memutus rantai penyebaran virus covid 19. Selain diterapkannya *physical distancing*, pemerintah juga menerapkan kebijakan *Work From Home* yang dimana tidak mengharuskan karyawan untuk bekerja dari kantor. Namun selama diterapkannya *work from home*, tentunya karyawan akan mendapatkan beban yang lebih tinggi yang disebabkan oleh pekerjaan kantor dan rumah yang menjadi satu sehingga situasi ini mengakibatkan karyawan merasa kewalahan dan ditambah lagi terhubung terus menerus dengan

teknologi mengakibatkan karyawan mengalami stres. Selama pandemi dan kebijakan work from home diterapkan, menyebabkan terjadi perubahan juga pada lingkungan kerja karyawan. Perubahan tersebut, dari lingkungan fisik ke lingkungan non fisik dengan bantuan teknologi juga dirasa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Sauermann (dalam Radito & Germana 2016) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai rasio antara ukuran output dan input produktifitas pekerja yang dapat diukur untuk memperhitungkan perbedaan terhadap relative masukan dan ukuran agregat di dalam suatu perusahaan. Jadi produktivitas merujuk pada efektivitas dan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Didalam sebuah proses memproduksi tersebut, banyak faktor bagi karyawan yang sangat mempengaruhi dalam proses kerja tersebut seperti stress kerja yang di alami oleh karyawan perusahaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi sebuah produktivitas karyawan di perusahaan. Selain itu, faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung bagi para pekerja dapat menyebabkan sebuah penurunan produktivitas kerja karyawan yang akan sangat berdampak buruk bagi tujuan yang diinginkan perusahaan.

Menurut Hamali (dalam Safitri & Gilang 2016) mengemukakan bahwa Stres ditempat kerja merupakan sebuah masalah yang semakin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres dapat diakibatkan oleh kondisi kelelahan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan yang rendah dan

ketiadaan otonomi. Stres ditempat kerja telah terbukti berpengaruh negative terhadap sebuah produktivitas dan keuntungan di tempat kerja tersebut. Menurut Rivai (Dalam Bagus & Wahyuni 2019) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya.

Menurut Sunyoto (Dalam Wahyuningsih 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong sebuah produktivitas kerja. Namun karena pada saat ini mengalami situasi pandemic, didalam sebuah lingkungan kerja mengalami banyak perubahan yang telah terjadi. Akibatnya, akan mengalami sebuah perubahan situasi kondisi yang disebut dengan era New Normal. Jadi pada saat ini lingkungan kerja banyak mengalami perubahan dari segi pakaian, peralatan, keamanan, dan lain sebagainya seperti harus memakai masker disaat berada didalam lingkungan kerja, menjaga jarak antar sesama karyawan, menghindari kontak fisik langsung dengan karyawan lain, dan banyak peraturan lain yang harus dilaksanakan. Menurut Sutrisno (2017) Lingkungan Kerja di perusahaan adalah situasi dan kondisi baik fisik

maupun non fisik dimana karyawan bekerja. Maka dari itu, pengaruh jika lingkungan kerja yang kurang baik bagi pekerja akan berdampak secara psikis bagi para pekerja tersebut. Maka lingkungan kerja adalah faktor paling penting bagi pekerja sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan produktivitas yang tinggi sehingga dapat menghasilkan barang yang mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

Yuniarsih (Dalam Segoro & Pratiwi 2021) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Menurut Gamage (Dalam Handaru, dkk 2019) Mengatakan bahwa produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi karyawan dalam mengubah input menjadi output yang bermanfaat. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Maka dari itu, sebuah tingkat produktivitas yang menurun bisa mengakibatkan terhambatnya keluaran (produk) yang dihasilkan dari adanya sebuah proses yang cukup panjang.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah UD.Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo yang merupakan home industry yang bergerak dalam bidang spare part sepeda motor yang sudah memiliki wilayah pemasaran nasional. Dalam aktivitas kerjanya, UD.Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo berusaha menghasilkan sebuah produk yang memiliki kualitas tinggi agar dapat bersaing dan tidak kalah dengan home industry lainnya,

meski masih dalam ruang lingkup perusahaan berskala kecil. Maka UD,Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo mempunyai komitmen untuk menerapkan Sistem Manajemen Mutu ( Quality Management System) ISO 9001:2008 dalam operasional industri spare part sepeda motor secara konsisten dan berkesinambungan serta fokus terhadap para pelanggan.

Perusahaan UD.Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo tentunya sangat ingin mencapai suatu tujuan tersebut, maka perusahaan harus mampu memahami apa yang diinginkan karyawannya. Salah satu bentuk dukungan dari perusahaan yaitu dengan memberi tunjangan atau bonus kepada karyawannya namun tunjangan dan bonus tersebut masih belum bisa menutupi beban stress kerja yang mereka alami, sehingga dapat menimbulkan dampak negative dan berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan. Menurut Badeni (Dalam Cherny & Kartikasari 2017) Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Selain tunjangan dan bonus yang masih belum sesuai, masih kurangnya juga lingkungan kerja yang kurang kondusif di perusahaan tersebut. Menurut Snell & Bohlander (Dalam Segoro & Pratiwi 2021) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan padanya. Faktor lingkungan pekerjaan juga dapat bisa mendorong tingkat produktivitas kerja karyawan agar bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai perusahaan UD.Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo demi memenuhi produktivitas yang diharapkan apabila mampu untuk memenuhi semua apa yang diinginkan oleh karyawan dengan baik. Salah satu bentuk untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di lihat dalam stress kerja dan lingkungan kerja yang didapatkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD.Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD.Aji Batara Perkasa Mandiri?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD.Aji Batara Perkasa Mandiri?

3. Apakah Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD.Aji Batara Perkasa Mandiri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

#### **1.3.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai salah satu bahan informasi atau bahan kajian dalam menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Stres kerja dan Lingkungan Kerja



### **1.3.2 Manfaat Praktis**

#### 1.3.2.1 Bagi UD. Aji Batara Perkasa Mandiri

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dan memberikan hasil berupa informasi untuk menemukan solusi yang baik dalam menetapkan karyawan yang berkualitas. Mampu memberikan gambaran mengenai Stres Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

#### 1.3.2.2 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

1. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
2. Sebagai tambahan referensi pada perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya serta sebagai kajian literatur bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

#### 1.3.2.3 Bagi Masyarakat

Dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat menambah pengalaman dan

pengetahuan serta menjadi kesempatan bagi penulis untuk menerapkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dengan kondisi yang terjadi di lapangan.