BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tahun 2019 hingga 2021 seluruh dunia memasuki babak baru akibat pandemi virus *COVID19* , banyak perusahaan harus bertahan dalam keadaan genting , baik perusahaan di industri makanan minuman, industri pabrik, industri jasa dan UMKM. Akibat pandemi ini banyak sektor perekonomian Indonesia menurun dengan drastis hingga 88% hasil ini tertulis dengan jelas pada penelitian survey yang dilakukan Kemnaker (*Kementrian Ketenagakerjaan*) pada tahun 2021. Untuk menutupi kerugian yang terjadi, para pelaku pengusaha dengan terpaksa mengurangi beberapa karyawan yang mereka miliki data ini tertulis dari sumber . Tentu saja berita permasalahan ini membuat karyawan yang sedang bekerja pada perusahaan lain merasa cemas seperti penuturan dari hasil penelitian Syahputra tahun 2021 mengenai kecemasaan karyawan saat pandemi. Karena pandemi inilah lingkungan kerja juga ikut berubah mengikuti alur ruang lingkup psikologis karyawan di perusahaan.

Kegiatan pekerjaan apapun dan dimanapun jika sebuah lingkungan kerja dapat berperan penting. Pengertian Lingkungan kerja itu sendiri yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. (Efendi, 2018:65) Terutama lingkungan di tengah wabah *COVID19* ini, masyarakat tidak diperbolehkan berada di tempat ramai dan selalu menjaga jarak satu sama lain. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mengelola karyawannya. Sebab jika

perusahaan salah memilih langkah dapat berdampak pada perusahaan itu sendiri. Seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan (*misalnya upah dan akses perlindungan sosial*) yang dapat mempengaruhi kelompok tertentu yang lebih rentang terhadap kerugian. (International Labour Organization , 2020). Oleh karena itu kini berbagai perusahaan harus membuat atau menciptakan sebuah peraturan baru untuk sebagai bentuk adaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah setiap saat menggunakan cara melengkapi beberapa fasilitas lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Hal ini sebagai salah satu cara perusahaan dapat melindungi karyawannya disaat pandemi dan bentuk perusahaan berkontribusi untuk menjalankan semua aturan baru dari pemerintah. Namun tidak semudah membuat peraturan, perusahaan juga harus cepat tanggap dalam mengamati dan menjaga karyawan. Seperti menjaga keadaan Kesehatan fisik maupun psikis karyawan untuk menghindari stress kerja yang berlebih.

Disinilah perusahaan harus memiliki sebuah kesadaran mengenai stress kerja. Stres adalah reaksi fisiologis non-spesifik untuk memuaskan permintaan diri sendiri dan menguraikan perasaan stres sebagai reaksi yang tidak diharapkan terhadap beberapa jenis tuntutan. Sedangkan pengertian stress kerja itu sendiri memiliki makna dimana suatu kondisi individual memiliki ketegangan yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang yang dapat mengancam kemampuan seseorang dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Handoko (2016:200) Stres atau tekanan itu sendiri memberikan dua hal yaitu sisi positif dan sisi negatif pada seseorang. Khususnya, pada tekanan positif karyawan dapat mengeluarkan prilaku waspada dan tantangan saat tekanan

atau stress itu terjadi. Sedangkan untuk tekanan sisi negatif individu akan memiliki iritabilitas psikologis, kecemasan, ketakutan, dan ketidak percayaan diri. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Xiaomeng, 2020), Cheung Kong Graduate School of Business, dapat dijelaskan bahwa *work from home* memberikan dampak level stres yang bervariasi bagi karyawan. Salah satu temuan yang menarik adalah sebanyak 5835 responden, yang terdiri dari wirausaha dan karyawan di berbagai negara dan yang menjalankan work from home sepenuhnya mengalami level stress medium (44.8%) dan level stress tinggi (29,38%). Menurut Xiaomeng, adanya pandemi COVID-19 sebesar (58,66%), masalah finansial (40,19%), dan adanya intensitas bekerja yang cukup tinggi (26,74%) merupakan beberapa hal yang menjadi sumber stress. Secara spontan karyawan yang merasakan stres berkelanjutan pada pandemi, mendapatkan pengaruh dari lingkungan kerja untuk meningkatkan kompetisi kerja disaat pandemi. Hal ini karena beberapa fenomena atau berita mengenai kesulitan mencari pekerjaan yang terus diberitakan oleh beberapa media di Indonesia.

Kompetisi kerja itu sendiri memiliki arti dimana pekerja harus memiliki kinerja yang baik, karena manajemen menuntut dan menantang karyawan untuk menjadi karyawan terbaik diantara karyawan lain. Tantangan dan tuntutan itu tidak bisa dihindari, justru harus dihadapi oleh semua karyawan. Mereka harus menunjukkan diri mereka untuk dapat berkompetisi diantara para karyawan dalam dunia kerja. Berkompetisi diantara karyawan diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Namun sebaliknya, tanpa kompetisi didalam ruang lingkup atau lingkungan kerja, karyawan akan kehilangan motivasi kerja

dan membuat kinerja mereka menurun. (Haryono, 2019) Sebagai contoh salah satu fenomena di Inggris dan America Serikat yang dikemukakan oleh (Gensler, 2016) dimana dari 200 karyawan yang menjabat sebagai manajer bisnis di Inggris mendukung pendapat mengenai tempat kerja yang lebih baik akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 19% dan produktivitas meningkat sebesar 17%. Hasil ini dapat memperbaiki implikasi besar bagi perekonomian secara keseluruhan jika terbukti. Penelitian tersebut ditindaklanjuti setahun kemudian. Dalam survei tersebut terhadap 2.000 pekerja kantoran di AS dan menemukan bahwa 90% responden percaya bahwa desain fasilitas dan tata letak di tempat kerja yang baik dapat menghasilkan dan meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan secara keseluruhan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative.(Winardi, 2016:6). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja akan tumbuh dan mengarahkan perilaku seseorang untuk berhubungan dengan lingkungan kerja dimana ia berada. Teori McClelland mengenai prestasi motivasi mengatakan bahwa motif dalam perilaku saat termotivasi ditentukan oleh tiga hal, yaitu kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berprestasi saat berkompetisi pada lingkungan kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi untuk meningkatkan prestasinya akan lebih banyak memikirkan bagaimana cara

untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan memahami hambatan yang akan mereka hadapi kedepannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syaifuddin, 2016) mengenai keterkaitan stress kerja yang berdampak pada motivasi kerja hingga meningkatkan prestasi kompetisi di lingkungan kerja karyawan. Pada isi penelitian tersebut Syaifuddin menyinggung keterkaitan stress kerja dengan motivasi pada suatu perusahaan, dimana efek yang dihasilkan dari stres kerja terhadap pekerjaan karyawan memiliki peningkatan motivasi kerja sebesar 27,65%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja secara signifikan terhadap motivasi kerja. Pada kenyataannya yang terjadi pada karyawan perusahaan memiliki pengaruh sebesar 27,65% karena karyawan me manage perasaan stress kerja tersebut dengan cukup baik. Sehingga tanpa sadar karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut konsisten atau berhubungan dengan teori (Spector, 2016) pada judul *rethinking leadership theories* bahwa tingkat beban kerja yang diberikan kepada seorang individu pada karyawan akan menimbulkan stres kerja, dimana stres kerja tersebut memiliki hubungan stimulus untuk mengeluarkan tingkat motivasi karyawan.

Fenomena ini hampir sama terjadi pada PT Haldin Pacific Semesta dimana saat masa pandemi lingkungan kerja ikut beradaptasi dengan kondisi lingkungan luar saat ini. Alhasil PT. Haldin Pacific Semesta menerapkan beberapa aturan baru dimana mereka lebih memperhatikan karyawan dibagian kesehatan fisik maupun mental. Contohnya seperti taman pada sekitar perusahaan berfungsi sebagai media untuk mentransfer sebuah healing bagi karyawan sehingga

dapat menimbulkan hal positif salah satunya kreativitas. Tidak hanya itu saja perusahaan juga melakukan tes PCR pada waktu yang telah di tentukan sebagai bentuk perlindungan karyawan terhadap *Virus Covid19*. Hal lain juga terjadi khususnya hubungan antar perasaan stress kerja pada lingkungan kerja yang dapat memaksa karyawan meningkatkan kompetisinya sehingga mengeluarkan motivasi kerja yang ada pada dalam diri setiap individual.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Apakah kompetisi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja, stres kerja, dan kompetisi kerja dapat berpengaruh secara simultan pada motivasi kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan saat pandemi di PT Haldin Pacific Semesta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan saat pandemi di PT Haldin Pacific Semesta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetisi kerja terhadap motivasi kerja karyawan saat pandemi di PT Haldin Pacific Semesta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang bermanfaat di bidang sumber daya manusia yaitu pada pengetahuan tentang pengaruh lingkungan, stres kerja dan persaingan di tempat kerja untuk meningkatkan motivasi kerja selama masa pandemi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penerapan teori yang didapat pada perkuliahan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai apakah disaat pandemic seperti ini pengaruh terhadap lingkungan kerja, stress kerja, dan kompetisi kerja dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi kerja.

2. Bagi PT Haldin Pacific Semesta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan, informasi dan kontribusi positif bagi kepemimpinan bisnis khususnya di departemen sumber daya manusia dimana fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stres di tempat kerja dan kompetisi di tempat kerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan. sehingga perusahaan dapat menggunakannya sebagai faktor penting dalam proses pengambilan keputusan.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pelengkap yang dapat mendukung penelitian sejenis namun dengan sudut pandang yang berbeda

dan melengkapi referensi atau sebagai pelengkap perpustakaan jika diperlukan.

4. **Bagi Pembaca**

Sebagai tolak ukur untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap isu atau variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kompetisi kerja khususnya pada siklus motivasi kerja apakah berbeda pertahunnya. Selain itu juga dapat memberikan motivasi dan gambaran bagi pembaca untuk mengidentifikasi topik penelitian sebagai pembaharuan kedepannya.