

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dan aset yang sangat penting bagi kelancaran operasional perusahaan. Pertumbuhan dan kesejahteraan suatu organisasi sangat bergantung pada kehadiran SDM yang handal dan memiliki kompetensi yang memadai. Dalam persaingan ekonomi saat ini, setiap tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan berkompeten. Hal ini menjadi kunci dalam menggerakkan keberhasilan bisnis mereka untuk bersaing secara efektif dengan perusahaan lainnya (Kirana et al., 2023). Sumber daya manusia juga merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Oleh sebab itu, agar dapat menyesuaikan dengan perubahan, sumber daya manusia tersebut perlu dikembangkan potensi kemampuan dan kualitasnya (Maulia et al., 2023)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi penting untuk diperhatikan secara intensif oleh perusahaan, untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya dengan efisien (Halisa, 2020). Tujuan perusahaan dapat tercapai, apabila MSDM tersebut berhasil menjalankan tugas serta wewenangnya, sehingga terjadi peningkatan pada kinerja pekerja. Kinerja pekerja merupakan unsur terpenting yang perlu diperhatikan (Lesmini et al., 2023).

Produktivitas adalah kemampuan untuk menciptakan produk atau layanan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya dan kemampuan individu dari setiap

pekerja atau karyawan. Suatu kegiatan dianggap produktif apabila sumber daya tersebut dapat menghasilkan kinerja yang efisien dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan tetap bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan (Hayatun & Ernawati, 2022). Sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada modal yang besar untuk mencapai tujuannya, melainkan juga harus memperhatikan aspek produksi lainnya, seperti tenaga kerja dan keahlian.

Faktor-faktor ini tidak dapat berdiri sendiri, tetapi perlu saling mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan (Baiti & Djumali, 2020). Salah satu faktor lain yang memengaruhi produktivitas adalah stres kerja. Stres kerja diartikan sebagai keadaan di mana seseorang mengalami tekanan yang dapat memengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi fisiknya. Timbulnya stres kerja dapat berasal dari beban kerja yang berlebihan, yang berpotensi menurunkan tingkat produktivitas dan merugikan minat pekerja terhadap tugas yang dikerjakan (Faeni et al., 2021).

Objek penelitian ini adalah perusahaan di bidang manufaktur, yaitu PT Arisuadi Sejahtera Abadi. Perusahaan manufaktur yang mengubah bahan mentah menjadi produk jadi dengan nilai jual yang tinggi. PT Arisuadi Sejahtera Abadi juga menangani berbagai pekerjaan logam seperti pembersihan sisa-sisa material logam, pemolesan/penghalusan, penyelesaian akhir dan pembuatan produk logam dengan mesin otomatis maupun manual. Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah tingkat stres kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Diketahui bahwa tidak mampuan mencapai target pekerjaan dapat menciptakan tekanan pada karyawan, menyebabkan terjadinya stres kerja, di mana karyawan merasa harus

melampaui kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut (Kurniawan & Cahyaningtyas, 2021).

Stres kerja juga terjadi dari situasi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang, sehingga dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan ketika menghadapi pekerjaan. Beban kerja karyawan juga harus menjadi perhatian seluruh perusahaan. Beban kerja karyawan yang berlebihan, dan melebihi kapasitasnya, berdampak pada kinerja dan produktivitas. (Hadita, 2023), maka karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka menjadi stres, mengganggu pekerjaan, dan menurunkan produktivitas (Kenny & Satrianto, 2019).

**Tabel 1. 1 Data target produktivitas tahun 2022**

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Tidak mencapai target/ Mencapai target
Januari	10.000	7.963	Tidak mencapai target
Februari	8.825	8.525	Tidak mencapai target
Maret	7.640	7.995	Mencapai target
April	9.765	9.984	Mencapai target
Mei	10.100	9.185	Tidak mencapai target
Juni	8.990	8.115	Tidak mencapai target
Juli	9.990	10.200	Mencapai target
Agustus	7.500	6.971	Tidak mencapai target
September	8.550	8.900	Mencapai target
Oktober	8.220	8.535	Mencapai target
November	9.990	8.925	Tidak mencapai target

Desember	10.550	9.695	Tidak mencapai target
<b>Jumlah</b>	<b>110.120</b>	<b>104.993</b>	<b>Tidak Tercapai</b>

Sumber : Data PT Arisuadi Sejahtera Abadi tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada bulan Januari, Februari, Mei, Juni, Agustus, November, Desember adanya target produksi logam yang belum mencapai target. Sedangkan pada bulan Maret, April, Juli, September, Oktober adanya terget produksi logam yang sudah mencapai target produktivitas hasil akhir target pada tahun 2022 belum mencapai target produktivitas.

Fenomena yang terjadi pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi karena target yang diberikan oleh perusahaan masih terlalu tinggi untuk karyawan mengerjakan pekerjaan tersebut. Dengan tidak tercapainya target yang ditetapkan, karyawan terpaksa harus melakukan pekerjaan tambahan untuk mencapai tujuan yang sedang dikerjakan. Tekanan yang muncul membuat karyawan merasa tertekan dengan beban kerja mereka, menghasilkan tingkat stres yang dapat mengurangi produktivitas setiap karyawan (Pratama, 2023). Penurunan produktivitas ini disebabkan oleh kinerja yang tidak efektif, yang berdampak negatif pada hasil produksi. Seharusnya, karyawan dapat memberikan kontribusi optimal melalui kinerja yang efisien, membantu perusahaan untuk tetap bersaing di tengah persaingan sengit dengan perusahaan lain dalam industri yang sama (Alia et al., 2023).

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga menjadi fenomena yang sering terjadi pada produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar seseorang atau kelompok orang yang dapat mempengaruhi kegiatan mereka,

baik secara langsung maupun tidak langsung. Suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau kondusif melibatkan faktor-faktor seperti kebersihan ruang kerja, tata letak yang baik dan estetis, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang memadai, lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan secara tidak langsung. (Maulia et al., 2023). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga dapat mendorong semangat kerja karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan. (Ariansah & Wahyuningsih, 2023).

**Tabel 1. 2 Data kondisi lingkungan kerja Tahun 2022**

No	Lingkungan Kerja	Kondisi		Keterangan
		Baik	Kurang Baik	
1	Pencahayaan/penerangan ditempat kerja		Kurang baik	Memiliki lampu sebanyak 21 (8 tidak berfungsi)
2	Temperatur/suhu udara		Kurang baik	Kipas angin 4 dan heksos 3 (kipas angin 2 tidak berfungsi dan heksos 1 tidak berfungsi)
3	Fasilitas		Kurang baik	Tidak adanya mushola dan kantin di dalam perusahaan tersebut
4	Ruang gerak yang diperlukan	baik		Ruang gerak yang disediakan oleh perusahaan mencukupi bagi karyawan untuk menjalankan tugas mereka.
5	Mesin Pabrik		Kurang baik	Memiliki 20 mesin pabrik 5 diantaranya kondisinya kurang baik
6	Keamanan ditempat kerja	Baik		Memiliki 1 satpam

Sumber : data diolah dari PT Arisuadi Sejahtera Abadi Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi masih banyak yang kurang baik. Dimana pada pencahayaan masih kurang memadai karena banyaknya lampu yang tidak berfungsi sebanyak 8 buah, untuk suhu udara masih kurang baik dikarenakan kurangnya kipas angin dan heksos yang dimana kondisi alat tersebut tidak berfungsi. Perusahaan juga belum memadai fasilitas kerja yang baik seperti mushola dan kantin membuat karyawan harus melakukan kegiatan yang berkaitan dengan hal tersebut diluar perusahaan. Kendala yang terjadi lainnya adalah peralatan kerja yang kurang memadai seperti mesin yang masih belum cukup (Ronal & Hotlin, 2019). Namun karyawan akan lebih produktif apabila disekitarnya terdapat lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan lancar, nyaman, dan aman (Baiti et al., 2020).

Sebelumnya banyak penelitian terdahulu mengenai variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu terkait dengan variabel stres kerja yang dilakukan sebelumnya oleh (Kristanto et al., 2023) menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan menurut (Sasuwe et al., 2018) menjelaskan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh dan negatif terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian sebelumnya dari variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan yang dilakukan oleh (Muhayarah & Asytuti, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap

produktivitas karyawan, dan penelitian dari variabel lingkungan kerja menurut (Saleh & Utomo, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan atau berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikumpulkan, peneliti akan meneliti apakah terjadi penurunan produktivitas yang disebabkan oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini juga penting untuk dilakukan karena dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk memperbaiki proses kerja dan meningkatkan produktivitas dan sebelumnya juga belum yang meneliti disini terkait dengan variabel tersebut.

Dari penjelasan diatas tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan riset dengan mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT Arisuadi Sejahtera Abadi?
2. Apakah ada besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Arisuadi Sejahtera Abadi?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan lingkungan Kerja terhadap produktivitas karyawan PT Arisuadi Sejahtera Abadi.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian didalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT Arisuadi Sejahtera Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT Arisuadi Sejahtera Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Arisuadi Sejahtera Abadi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi civitas akademis

Untuk membantu pembaca memperoleh wawasan lebih luas jika ingin melakukan penelitian dalam hal stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, maka penting bagi perusahaan memperhatikan karyawan dalam hal stres kerja dan lingkungan kerja memperhatikan unsur unsur apa yang membuat karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga nantinya tidak merugikan perusahaan di kemudian hari.



### 3. Bagi karyawan

Agar karyawan bisa mengetahui sumber masalah apa saja yang terdapat dalam produktivitas karyawan terutama dengan variabel stres kerja dan lingkungan kerja di dalam perusahaan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab I membahas pada variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi. Dari fenomena tersebut dilakukan rumusan permasalahan yang terjadi yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi. Manfaat pada penelitian ini bagi civitas akademis, bagi perusahaan, dan bagi karyawan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

pada bagian ini, menjelaskan landasan teori yang terkait dengan pengertian stres kerja ( $X_1$ ) serta indikatornya, pengertian lingkungan kerja ( $X_2$ ) serta indikatornya, pengertian produktivitas ( $Y$ ) serta indikatornya. Menjelaskan kerangka konseptual, hipotesis dan penelitian – penelitian terdahulu untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel

bebas, yaitu stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel Y atau variabel terikat, yaitu produktivitas karyawan.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab III ini mencakup metode – metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menganalisis data menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT Arisuadi Sejahtera Abadi berdasarkan variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, dilakukan observasi, wawancara, dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2023 sampai Januari 2023. Populasi pada penelitian ini sebanyak 53 orang. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS versi 3.0.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas mengenai profil PT Arisuadi Sejahtera Abadi, Visi, dan Misi perusahaan, struktur organisasi, hasil analisis data mengenai data penelitian diperoleh menggunakan software Microsoft Excel untuk mendapatkan penyajian data dari google form dan hasil jawaban responden dan mengelola data yaitu 53 responden yang disebarkan kepada karyawan PT Arisuadi Sejahtera Abadi. Selanjutnya untuk melakukan analisis data

menggunakan software SmartPLS versi 3.0 dan pembahasan mengenai hasil

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial yang berisi hasil analisis pembahasan dari bab IV.

