

BAB I

PENDAHULUAN

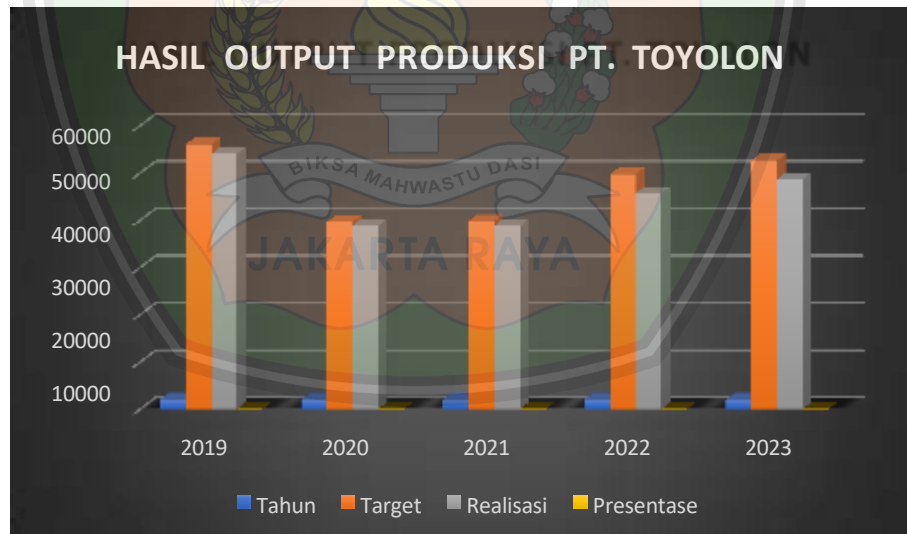
1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia 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. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan. Sehingga peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang sangat penting. karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. (Sharhana *et al.*, 2023)

Produktivitas merupakan suatu hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi. Merujuk pada kemampuan mencapai hasil tertinggi dengan mendayagunakan sumber daya dan infrastruktur yang tersedia secara tepat. Produktivitas kerja, di sisi lain mengacu pada kemampuan individu dalam memproduksi jasa dan barang melalui penggunaan sumber daya serta variabel produksi secara efektif. Dalam memproduksi jasa dan barang melalui penggunaan sumber daya

serta variabel produksi secara efektif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan output dan efisiensi karyawan dalam suatu organisasi (Puspitaningrum, 2024).

Produktivitas karyawan juga harus selalu diperhatikan oleh perusahaan agar perusahaan dapat mencapai suatu target yang telah ditentukan oleh pemimpin perusahaan sehingga pemimpin perusahaan harus selalu melihat apa saja yang menjadi beban karyawan seperti jam lembur atau target produksi agar nantinya karyawan tidak mengalami stress kerja dan tidak menghambat suatu produksi perusahaan. Hubungan antara karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan karna lingkungan kerja yang nyaman juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berikut berupa data produktivitas hasil output PT toyolon yang dihasilkan dalam pertahun dengan periode selama 2019 sampai 2023.



Gambar 1.1 Hasil Output Produksi PT. Toyolon

Sumber : PT. Toyolon, 2024

Gambar 1.1 tersebut menggambarkan hasil output produksi PT. Toyolon dari tahun 2019 hingga 2023. Pada tahun 2019, target produksi perusahaan mencapai sekitar

55.000 cone benang, dengan realisasi produksi yang sedikit lebih rendah, tetapi mendekati target. Persentase pencapaian produksi pada tahun tersebut berada di atas 90%, menunjukkan kinerja yang baik. Pada tahun 2020 dan 2021, terjadi penurunan signifikan pada target produksi, yaitu ke kisaran 45.000 hingga 47.000 cone benang. Realisasi produksi juga mengikuti penurunan tersebut dan mendekati angka target di setiap tahunnya, dengan persentase pencapaian yang tetap tinggi, di atas 90%. Memasuki tahun 2022 dan 2023, target produksi mengalami sedikit peningkatan dibandingkan dua tahun sebelumnya, yakni mencapai sekitar 50.000 cone benang. Realisasi produksi pada kedua tahun tersebut berada di bawah target namun tetap berada dalam kisaran yang mendekati target yang telah ditetapkan, dengan persentase pencapaian yang konsisten tinggi. Secara keseluruhan, meskipun PT. Toyolon mengalami penurunan target dan realisasi produksi setelah tahun 2019, perusahaan tetap konsisten dalam mencapai persentase pencapaian yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Toyolon memiliki kinerja yang stabil dan mampu mencapai target produksi yang ditetapkan setiap tahunnya.

Produktivitas merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan efisiensi operasional suatu perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan sangat penting untuk mencapai output atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, perusahaan juga perlu memperhatikan beban pekerjaan yang dialami oleh karyawan, serta faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental mereka namun, perusahaan juga perlu memperhatikan beban pekerjaan yang dialami oleh karyawan, serta faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental mereka. Jika stres kerja tidak dikelola

dengan baik, hal tersebut dapat menghambat produktivitas dan berpotensi menurunkan kualitas interaksi sosial karyawan dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja sendiri adalah kondisi di mana terjadi ketegangan yang mempengaruhi kondisi fisik, cara berpikir, serta emosi individu, yang apabila tidak segera ditangani, dapat menurunkan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dan berinteraksi secara efektif. (Salsabila Putri Hana , Trirahayu Dewi, 2020).

Dalam perusahaan pencelupan warna benang, stres kerja yang berkaitan dengan beban kerja yang tinggi sering kali menjadi masalah utama yang memengaruhi karyawan dan produktivitas perusahaan. Proses pencelupan benang melibatkan beberapa tahapan teknis yang rumit, seperti persiapan bahan kimia, pengaturan suhu dan waktu pencelupan, serta pengeringan benang. Setiap langkah ini harus dilakukan dengan presisi tinggi agar kualitas warna yang dihasilkan konsisten dan sesuai dengan standar perusahaan. Karyawan di lini produksi pencelupan warna benang, yang terlibat langsung dalam proses ini, sering kali diberi target kuota produksi yang harus dipenuhi dalam waktu tertentu.

Monitoring pekerjaan juga menjadi faktor penyebab stres. Banyak pekerjaan di lini produksi bersifat repetitif, seperti memasukkan benang ke dalam mesin pencelup, memantau warna benang, atau mengecek hasil pencelupan. Aktivitas yang berulang dan tidak bervariasi dapat membuat karyawan merasa bosan dan kurang termotivasi. Ditambah lagi, mereka sering kali harus bekerja dalam shift panjang, yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, memperburuk masalah stres. Ketika karyawan merasa tidak ada waktu untuk istirahat atau pemulihan,

tubuh dan pikiran mereka menjadi lebih rentan terhadap kelelahan, yang akhirnya menurunkan kualitas pekerjaan mereka.

Kesimpulan dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada sepuluh karyawan terkait produktivitas karyawan pada PT. Toyolon yang dapat dikatakan akan dampak dari stres kerja ini terhadap produktivitas sangat nyata. Karyawan yang merasa tertekan dan kelelahan cenderung memiliki konsentrasi yang lebih rendah, rentan melakukan kesalahan, dan kualitas hasil kerja bisa menurun. Dalam industri pencelupan benang, kesalahan dalam pencelupan atau ketidakakuratan dalam mengikuti standar bisa menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan, baik dalam bentuk bahan yang terbuang, waktu yang terbuang untuk memperbaiki kesalahan, maupun ketidakpuasan pelanggan.

Untuk mengatasi masalah stres kerja ini, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, seperti dengan memberikan waktu istirahat yang cukup, memastikan beban kerja yang realistis, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta memberikan penghargaan atas pencapaian kerja. Dengan menciptakan kondisi kerja yang lebih seimbang dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat meminimalkan stres kerja, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja keseluruhan.

Hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja non-fisik sangat erat karena faktor psikologis dan sosial di tempat kerja memainkan peran besar dalam mempengaruhi tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Lingkungan kerja non-fisik merupakan

situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan antara rekan kerja. (Norianggono *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua suasana akan bertemu mempunyai kontribusi melalui ikatan pekerjaan, maupun melalui pimpinan maupun teman pegawai serta inferior. Lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu pekerjaan dapat esensial untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. (Sari *et al.*, 2020).

Masalah lingkungan non-fisik yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan di perusahaan pencelupan benang dapat mempengaruhi tingkat stres dan produktivitas karyawan secara signifikan. Dalam industri ini, di mana proses produksi seperti pencelupan benang membutuhkan kerjasama tim yang solid dan komunikasi yang efektif, hubungan antar karyawan menjadi faktor kunci. Konflik antar karyawan, baik itu persaingan internal, perbedaan pendapat, atau masalah pribadi yang terbawa ke tempat kerja, dapat meningkatkan ketegangan dan memperburuk suasana di tempat kerja. Ketika konflik ini tidak diselesaikan dengan baik, stres pun meningkat, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, kurangnya dukungan sosial antar rekan kerja dapat membuat karyawan merasa terbebani, yang meningkatkan perasaan cemas dan stres.

Dalam lingkungan yang penuh tekanan, seperti di perusahaan pencelupan benang, karyawan sangat bergantung pada dukungan kolega mereka untuk saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi selama proses produksi. Komunikasi yang buruk atau ketidakjelasan dalam instruksi kerja juga dapat menyebabkan kebingungan, yang menambah stres karyawan dan berpotensi memperlambat proses

produksi. Lebih lanjut, persaingan yang tidak sehat atau ketidakadilan dalam pembagian tugas atau penghargaan dapat memperburuk hubungan antar pegawai dan menciptakan ketegangan yang merusak moral tim. Semua faktor ini mengarah pada lingkungan kerja yang toksik, yang dapat menghambat kolaborasi dan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Untuk itu, perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang mendukung kerjasama, komunikasi yang baik, dan penghargaan yang adil agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan produktivitas serta kinerja secara keseluruhan.

Untuk menciptakan hubungan yang sehat antara stres kerja, lingkungan non-fisik, dan disiplin kerja, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Manajemen harus memastikan bahwa karyawan memiliki dukungan sosial yang cukup, adanya komunikasi yang jelas, serta kejelasan dalam peran yang dapat mengurangi ketidakpastian dan stres. Dengan demikian, lingkungan kerja yang sehat dapat memperkuat disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya mengurangi dampak stres dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sa Harahap *et al.*, 2024). Disiplin bekerja yaitu suatu tindakan perusahaan agar mendorong kesadaran serta kemampuan semua karyawan agar menaati segala tata tertib yang telah diberlakukan pada perusahaan serta norma yang diberlakukan. (Ariani *et al.*, 2020).

Berikut data absensi Rekap Absensi Karyawan PT. Toyolon.

Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan PT. Toyolon

Tahun	Keterangan			Presentase (%)
	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
2019	15	6	3	10%
2020	23	4	7	14%
2021	20	4	5	12%
2022	22	3	8	13%
2023	30	6	10	19%

Sumber : PT. Toyolon, 2024

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah absensi karyawan pada tahun 2019 tingkat persentasenya 10%, dan di tahun 2020 persentasenya 14% mengalami kenaikan, sedangkan di tahun 2021 persentase absensi mengalami penurunan dengan jumlah persentase senilai 12%, kemudian pada tahun 2022 jumlah persentase absensi mengalami kenaikan dengan total absensi 13%, sedangkan pada tahun 2023 persentase absensi mengalami kenaikan yang cukup tinggi dengan jumlah persentase 19%. Adanya fluktuasi dalam data absensi hal ini dikarenakan menurunnya disiplin karyawan sehingga karyawan kurang konsisten dalam menjalankan kedisiplinan yang ditetapkan oleh perusahaan. Seringnya karyawan absen dalam melakukan pekerjaan akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan yang akan menyebabkan pencapaian dan target perusahaan menjadi tidak maksimal. Penelitian di PT. Toyolon sudah pernah dilakukan penelitian tetapi perlu nya diteliti dikarenakan ada permasalahan adanya stress kerja pada karyawan sehingga menghasilkan produktivitas yang menurun, lingkungan kerja non fisik hubungan antar karyawan yang menimbulkan masalah dengan adu argument sehingga mengakibatkan penurunan pada produktivitas, dan disiplin kerja yang tidak menaati peraturan pada perusahaan sehingga setiap tahun

selalu meningkat kedisiplinan pada karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wulandari *et al.*, 2020), hasil penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smk Bakti Ponogoro” mengatakan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja guru di smkbakti ponogoro secara silmutan. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki banyak keterbatasan dalam hal waktu, biaya dan kemampuan akademik Untuk menjaga penelitian ini tetap fokus, maka penulis membatasi masalah penelitian ini hanya pada pengaruh stress kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyolon.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Toyolon”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyolon ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyolon?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.

toyolon?

4. Apakah stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyolon?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan diteliti bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyolon
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyolon
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja produktivitas karyawan pada PT. Toyolon.
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Toyolon.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan agar dapat membandingkan ilmu yang telah didapat selama kuliah dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, serta dapat mengimplementasikan nya di kehidupan nyata.

2. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan ilmu pengetahuan dalam bidang Ekonomi dan Bisnis Khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia agar tidak stress kerja lagi diperusahaan sehingga dapat memberikan lingkungan kerjanon fisik yang sehat, disiplin kerja yang sesuai harapan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam penelitian ini. Penulis hanya memfokuskan pada pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Toyolan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan dilakukan untuk mempermudah dan mendapatkan gambaran mengenai skripsi ini, berikut sistematika penulisannya :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada penulis ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai landasan teori yang terkait variabel-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian ini, penelitian

terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis pada penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari metode penelitian yang nantinya akan digunakan, tahapan penelitian, model konseptual, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengumpulan sampel dan metode analisis data

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian serta memaparkan data yang telah diperoleh dari survei dalam bentuk tabel, grafik, atau narasi. Pada bab ini juga, peneliti menginterpretasikan hasil tersebut, menjelaskan relevansi, dan mengaitkannya dengan teori atau penelitian sebelumnya. Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang apa yang ditemukan dan makna di balik data yang dikumpulkan.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini merangkum hasil penelitian dan memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah diajukan di awal. Dalam bab ini, peneliti menyampaikan poin-poin utama dari temuan yang ada serta menyimpulkan hasil yang diperoleh. Selain itu, bab ini juga mencakup saran untuk penelitian selanjutnya, yang dapat membantu peneliti lain dalam mengeksplorasi topik yang sama atau terkait.