

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju perusahaan lebih dituntut untuk menghadapi persaingan-persaingan pasar luar negeri. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal dan peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Betapa besar majunya teknologi, berkembangnya informasi, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai *tujuannya*. Jika sumber daya manusia

daya manusia baik dan sudah terpenuhi apa yang dibutuhkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah faktor manusia, yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi dan baik maka dapat ikut dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam suatu perusahaan. Besarnya peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan produktivitas kerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam pengembangan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan begitu banyak perusahaan melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

CV. APG (Agung Perkasa Garmen) merupakan salah satu perusahaan yang berkembang dan bergerak dibidang produksi tekstil yang memiliki lebih dari 200 karyawan dari staf manajemen hingga petugas kebersihan dan satpam. CV. APG merupakan bagian dari perusahaan yang memiliki peranan yang strategis guna menunjang kebutuhan konsumen. Dengan demikian sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi guna mencapai tujuan tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan antara lain: motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. Dengan motivasi kerja yang

tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sering kali terjadi gejala bahwa karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik (Winardi, 2007).

Motivasi menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain di pengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Motivasi menurut (Robbins, 2013) merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya.

Stres kerja itu bisa diakibatkan karena pengaruh gaji atau salary yang diterima karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Cooper & Paine (dalam Robins, 2001). Apalagi pada saat sekarang ini perekonomian menjadi sangat sulit sehingga seorang banyak yang mengalami stres karena kesulitan untuk mencukupi kebutuhan hidup. Luthans (2000), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan

individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Definisi yang bermaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Rivai (2004) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Menurut Sihombing (dalam Wakhid, 2014) menyatakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Menurut Kast (dalam Robins, 2005) memberikan definisi budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Sedangkan Schein (dalam Gibson et.al, 2005) mendefinisikan budaya sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang besar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut. Berbagai definisi tentang budaya perusahaan tersebut menyimpulkan betapa budaya perusahaan sangat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan bisnis.

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa, produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin. Kemudian hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2012).

Banyak orang berpendapat bahwa semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat, bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output bagi input, atau rasio antara

output dengan input. Produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan berbagai variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering berkaitan dengan etos kerja, budaya organisasi, kemakmuran, motivasi dan sebagainya (Edy Sutrisno, 2011).

Sehingga dari penjelasan diatas penulis mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. APG (Agung Perkasa Garmen)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat ditarik suatu perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. APG?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. APG?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. APG?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. APG?
5. Apakah motivasi, stres kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. APG?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. APG.
2. Untuk menganalisis stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. APG.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. APG.
4. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. APG.
5. Untuk menganalisis motivasi, stres kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. APG.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat praktis
  - a. Mampu memberikan masukan kepada para pengambil keputusan terutama diperusahaan yang terkait dalam peningkatan kerja karyawan.
  - b. Memberikan wacana dan masukan dalam pengetahuan sumber daya manusia.

- c. Dalam pengembangan dan peningkatan potensi diri.
2. Manfaat teoritis
    - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan bahan masukan bagi penelitian-penelitian di masa yang akan datang.
    - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung dan membuktikan teori-teori berkaitan dengan motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini penulis membaginya ke dalam lima bab pembahasan:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka menguraikan landasan teori, hipotesis dan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori dan analisis bagi penelitian ini.

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

Di dalam metode penelitian diuraikan tentang kerangka pemikiran, penentuan populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan



sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

#### BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum subjek penelitian, hasil analisis data yang membahas mengenai deskripsi data, pengujian asumsi klasik, pengujian data, dan pembahasan.

#### BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat uraian mengenai kesimpulan, saran, dan keterbatasan penulisan skripsi.