

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2012), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk terus menerus meningkatkan produk dengan kualitas yang terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang dianggap penting, sebab produktivitas karyawan yang tinggi dimungkinkan dapat menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan target laba perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang

nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai (Simamora, 2004).

Permasalahan terkait dengan produktivitas kerja dimasa pandemi seperti saat ini perusahaan harus mampu mempertahankan eksistensinya agar tetap dapat bertahan. Salah satu alternatif agar perusahaan tetap eksis adalah melakukan pengurangan karyawan. Artinya perusahaan harus melakukan PHK terhadap sebagian karyawan, dan mempertahankan sebagian karyawan. Bagi karyawan yang masih dipertahankan oleh perusahaan, dituntut untuk lebih giat agar dan meningkatkan produktivitasnya. Lingkungan kerja sebagai dampak dari PHK tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Perusahaan tetap berupaya agar pengurangan jumlah karyawan tersebut tidak mengurangi produktivitas kerja, dan menuntut karyawan untuk bekerja lebih giat. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Penelitian Swandono Sinaga (2016) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, namun penelitian Afif Setiawan (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Menurut Siagian (2009), motivasi adalah keseluruhan proses

pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian motivasi merupakan cara yang efektif untuk membuat karyawan lebih giat dalam bekerja. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, motivasi adalah tindakan yang harus dilakukan agar karyawan tersebut bisa memperoleh jabatan serta upah yang mereka inginkan. Hasil penelitian Purnama (2008) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Faktor lain yang perlu diperhatikan terkait dengan produktivitas kerja adalah stres kerja. Stres merupakan hal yang lumrah dialami oleh setiap individu yang diakibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri manusia itu sendiri. Stres bersifat fluktuasi kadang naik kadang turun tergantung dengan kondisi kerja yang dialami. Badeni (2013), 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-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, Anoraga Panji (2001). Hasil penelitian Wijono (2020) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja.

PT. Diva Metal Mandiri Bekasi merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai furnitur berbahan baku aluminium, tidak lepas dari dampak pandemi Virus Covid-19. Untuk mempertahankan eksistensinya PT. Diva Metal Mandiri Bekasi telah melakukan PHK terhadap beberapa karyawan yang tentunya hal ini membawa dampak perubahan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja, namun hingga saat ini permasalahan pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja khususnya di PT. Diva Metal Mandiri tersebut belum pernah dilakukan penelitian, untuk itu penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan judul penelitian: “ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. DIVA METAL MANDIRI BEKASI SELAMA MASA PANDEMI COVID 19 ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dimasa pandemi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dimasa pandemi?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dimasa pandemi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dimasa pandemi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja produktivitas kerja dimasa pandemi.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dimasa pandemi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat mengembangkan wawasan ilmu pendidikan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan pada penelitian yang sejenis

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Diva Metal Mandiri

Diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi PT. Diva Metal Mandiri dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui penelitian ini

- b. Bagi Karyawan

Mampu dijadikan sebagai tambahan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya

E. Sistematikan Skripsi

Skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab utama, dengan sistematika sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis. Landasan teori yang digunakan sebagai acuan penulisan skripsi antara lain teori tentang produktivitas kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini menguraikan jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan operasional variabel, uji instrumen, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab IV menguraikan hasil penelitian terdiri dari: deskripsi wilayah penelitian, analisis deskriptif, Uji Model Pengukuran (Uji *Outer Model*), dan Uji *Inner Model* (Model Struktural). Pembahasan terdiri dari:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dimasa pandemi.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dimasa pandemi.
3. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dimasa pandemi.

Bab V Penutup

Berisi kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran.