

BAB I

PENDAHULUAN

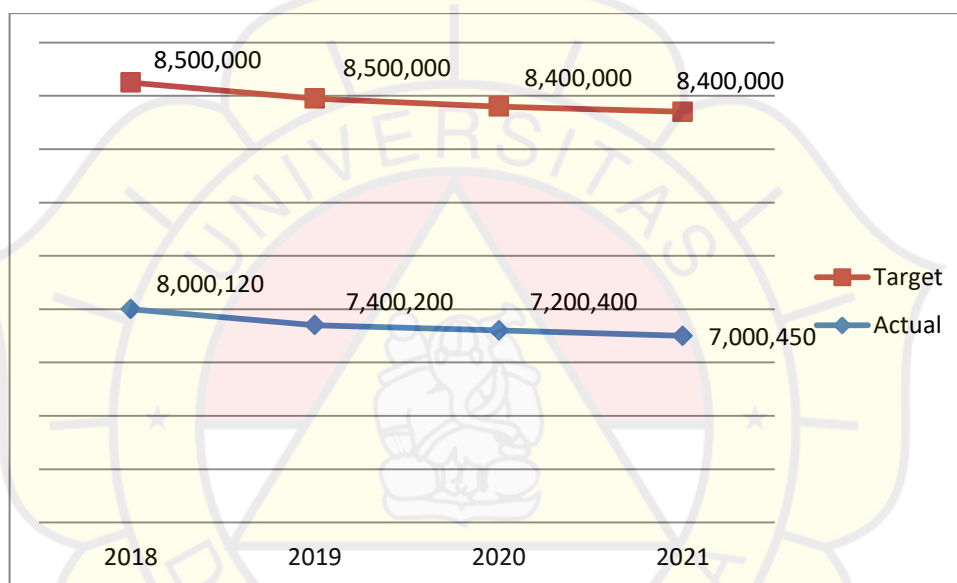
1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan seringkali menghadapi masalah atau hambatan, baik masalah dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Masalah-masalah tersebut seperti konflik antara atasan dan bawahan, konflik antar karyawan, pekerjaan di luar *job description*, beban pekerjaan terasa meningkat, kepuasan kerja yang tidak terpenuhi, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan lain sebagainya. Masalah-masalah yang ada akan saling berkaitan satu sama lain dan jika tidak segera diselesaikan akan mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga perusahaan harus cepat dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Secara sederhana, produktivitas adalah *output* dibagi dengan input. *Output* yang berarti hasil kerja dan input adalah segala hal yang digunakan untuk bekerja.

PT Natamas Plast merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang produksi kemasan plastik untuk farmasi dan kosmetik. PT.Natamas Plast mulai berkembang, mempunyai beberapa *Customer List* yaitu Yuasa, Indofood, Cimory, Paragon, dan lainnya. Berikut adalah jumlah perbandingan antara target dan hasil produksi botol kemasan plastik yang dihasilkan PT Natamas Plast:



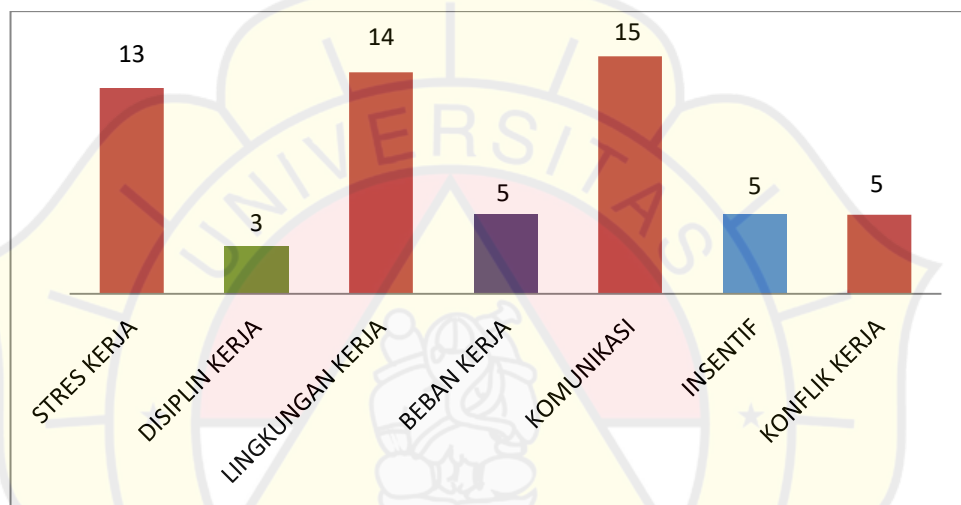
Sumber : PT Natamas Plast

Gambar 1.1 Hasil dan Target Produksi PT Natamas Plast

Dari gambar 1.1 diketahui bahwa sejak tahun 2018 sampai 2021 target tidak tercapai. Hal ini bisa dikarenakan produktivitas yang kurang maksimal sehingga berpengaruh pada tidak tercapainya target produksi. Hal ini mendapatkan perhatian khusus oleh pihak manajer produksi agar perusahaan tetap mampu bersaing, apalagi persaingan pasar yang menuntut perusahaan untuk menyediakan barang yang berkualitas dan sesuai dengan permintaan pelanggan. Maka sebaiknya perusahaan memperhatikan penyebab

menurunnya produktivitas atau hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas menurun.

Berikut ini jawaban hasil pra survey sebanyak 60 karyawan pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa memang variabel terbesar penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan adalah stres kerja, lingkungan kerja dan komunikasi.



Sumber: Data Diolah Peneliti 2021

Gambar 1.2 Variabel Yang Mempengaruhi Produktivitas

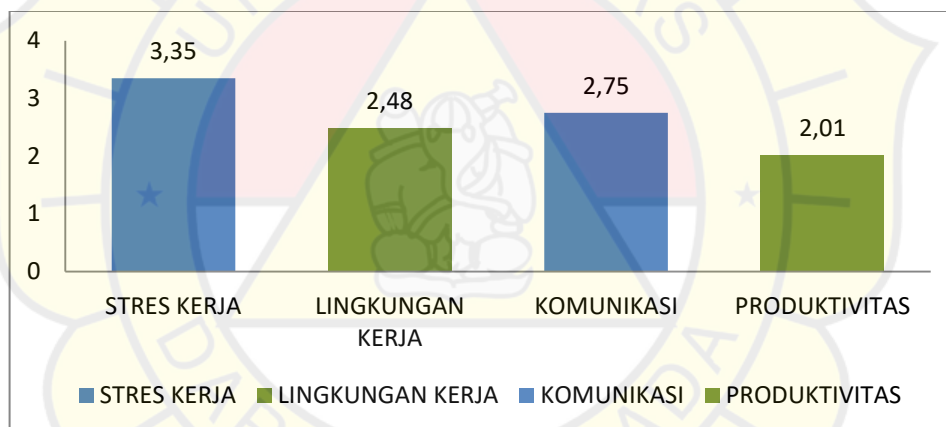
Dari Gambar 1.2 menunjukkan bahwa ada 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Maka dari itu perusahaan wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang dikatakan baik juga tidak terlepas dari hubungan kerja yang baik, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

Komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal, yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggerakkan gerak-gerik badan, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu dan lain-lain. Melalui komunikasi yang baik maka karyawan akan bekerja sama dengan atasan atau dengan rekan kerjanya dengan baik pula. Komunikasi atau menyampaikan informasi dari atasan kepada bawahan atau karyawan memungkinkan timbulnya salah pengertian terhadap informasi yang

disampaikan. Sehingga akan mengganggu keberlangsungan dalam pekerjaan. Oleh karena itu tidak jarang ditemukan permasalahan dalam perusahaan, baik komunikasi antar pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.

Sejalan dengan hal diatas berikut adalah diagram pra survey sebanyak 60 karyawan yang menunjukkan stres kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan produktivitas kerja karyawan PT Natamas Plast, yang diolah dari hasil penyebaran kuesioner terhadap karyawan pada PT. Natamas Plast yang di jelaskan pada gambar 1.3 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis 2021

Gambar 1.3
Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Produktivitas

Berdasarkan gambar 1.3 menunjukkan bahwa variabel stres kerja menunjukkan nilai sebesar 3,35, diidentifikasi bahwa stres kerja di PT Natamas Plast tergolong tinggi, selanjutnya variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai 2,48, mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja di PT Natamas Plast tergolong baik, selanjutnya variabel komunikasi menunjukkan nilai 2,75 mengidentifikasi bahwa komunikasi di PT Natamas Plast tergolong

baik. Kemudian produktivitas kerja karyawan dengan nilai sebesar 2,01 mengidentifikasi bahwa produktivitas kerja karyawan PT Natamas Plast rendah dibandingkan variabel lainnya. Hal ini dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat gap antara stres kerja, lingkungan kerja dan komunikasi dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Natamas Plast”**.

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah utama yang ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja yang tinggi namun produktivitas kerja karyawan rendah
2. Lingkungan kerja yang baik namun produktivitas kerja karyawan rendah
3. Komunikasi sudah baik namun produktivitas karyawan rendah

1.2.2. Pembatasan Masalah

Penelitian dilakukan di PT Natamas Plast, sumber daya peneliti membatasi hanya meneliti pada satu lokasi yaitu Departemen

Produksi. Sedangkan untuk variabel yang diteliti yaitu stres kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan produktivitas kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian dibatasi pada karyawan PT Natamas Plast Departemen Produksi yang berstatus karyawan kontrak.

1.2.3. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natamas Plast?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natamas Plast?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natamas Plast?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natamas Plast?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natamas Plast.

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natamas Plast.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natamas Plast
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Natamas Plast

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis
 - a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja.
 - b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Aspek Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dan masukan kepada perusahaan mengenai shift kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan..
 - b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai stres kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja.