

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manusia adalah makhluk filosofis, artinya manusia mempunyai akal untuk berfikir, ilmu pengetahuan dan mempunyai kebutuhan dalam kehidupan, antara lain, manusia juga memiliki sifat yang unik, berbeda dengan makhluk lain dalam perkembangannya. Implikasi dari keseragaman ini bahwa individu memiliki kebebasan dan kemerdekaan untuk memilih dan mengembangkan diri sesuai dengan kemampuan atau tiap-tiap potensi tanpa menimbulkan konflik dengan lingkungannya. Menurut (Hasibuan, 2016) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan, dan masyarakat. Sumber daya ini dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Dalam era globalisasi harus memiliki berbagai kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi baik itu organisasi bisnis pemerintah dan organisasi swasta diharapkan akan menjadi tujuan. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja adalah

sangat menentukan kualitas seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusia lah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

Beban kerja dalam Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Negeri dan Pemerintah Daerah didefinisikan sebagai tingginya volume bekerja dalam satuan waktu yang harus di laksanakan oleh karyawan. Tingginya tuntutan dalam waktu kerja yang tinggi. diidentifikasi berbanding lurus dengan beban kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan pengaturan pendistribusian volume serta waktu kerja yang sesuai, sehingga karyawan tidak memiliki beban kerja yang tinggi. Hasil penelitian Suleman & Fitriyanti (2020) menunjukkan bahwa beban kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial diperoleh variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Amirullah (2016) menghasilkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja dinilai sebagai faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Siagian et.al 2018). Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaannyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi (Subariyanti, 2017). Lingkungan kerja

diklasifikasikan menjadi lingkungan fisik dan psikis, dimana kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang pada perusahaan (Hendri, 2012).

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang di seluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Sementara itu, Sinambela, *Greenberg & Barton, Luthans* (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018:89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara *negatif* dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Hasil penelitian Misran Tanjung & Harris Hutagalung (2018) menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor stres kerja, Stres kerja berpengaruh *positif* terhadap produktivitas.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti

(2017) Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang atau kelompok, orang atau pegawai dalam periode waktu tertentu.

PT. Pantja Putra Mashindo. Kami perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang kami tawarkan adalah rental atau *service genset open* atau *silent*, rental *Forklift*, dan lain-lain. Selain rental Genset, kami juga menjual genset. Menurut HRD PT. Pantja Putra Mashindo mengidentifikasi terjadinya penurunan produktivitas yang terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1
Pemasukan penjualan atau sewa Genset dan Air Kompresor pada PT. Pantja Putra Mashindo pada bulan Januari-juni 2021

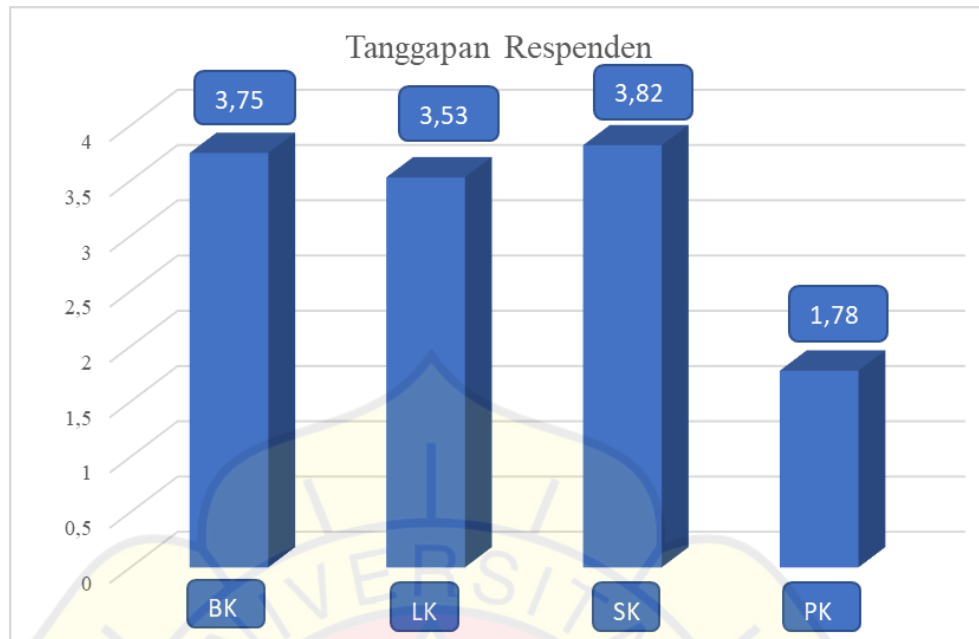
Bulan	Genset (per/unit)	Air Compressor (Per/unit)	Target
Januari	44	45	50 unit/per bulan
Februari	48	45	
Maret	45	47	
April	42	42	
Mei	40	35	
Juni	38	40	

Sumber : HRD PT. Pantja Putra Mashindo

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari periode bulan januari-juni 2021 penjualan atau sewa genset dan air *compressor* tidak ada yang mencapai target perusahaan yaitu 50 unit per bulan, pada bulan febuari palingbaik mendekati target perusahaan sebanyak 48 unit yang terjual.

Menurut HRDPT. Pantja Putra Mashindo Hal ini diidentifikasi dari adanya beberapa masalah di perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target pada PT. Pantja Putra Mashindo. Hal ini diidentifikasi berkontribusi terhadap penurunan Produktivitas kerja. Hasil tersebut menyebutkan bahwa adanya faktor-faktor yang terjadi seperti kurang baiknya hubungan kerja antar karyawan, pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung Produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di perusahaan, yakni kondisi ketika seluruh karyawan harus mampu memenuhi suatu target kerja individu sehingga menyebabkan pada kondisi stres kerja dan beban kerja berlebih yang diakibatkan oleh tingginya target kerja yang dibebankan pada karyawan dan membuat kesehatan karyawan terganggu dan ditambah dengan adanya pengaruh dari lingkungan kerja pada posisi pekerja lapangan dan tata ruang yang kurang strategis dapat mempengaruhi sebuah produktivitas kerja.

Beberapa faktor diatas perlu menjadi perhatian bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, dari hasil yang peneliti lakukan diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh lebih tinggi dari pada lingkungan kerja. dan stres kerja lebih tinggi dari pada produktivitas dapat dilihat dari grafik dibawah ini:



Sumber : data diolah penulis 2022

Gambar 1. 1
Grafik Variabel Independen Variabel Dependen

Berdasarkan grafik diatas, penulis melakukan penelitian awal dengan cara melakukan penyebaran pra kuesioner kepada 19 karyawan, dapat dilihat bahwa yang terjadi di PT. Pantja Putra Mashindo berdasarkan gambar 1.1 nilai interval beban kerja rata-rata sebesar 3,75 yang berarti tinggi . Kemudian lingkungan kerjarata-rata sebesar 3,53 tinggi. Kemudian untuk interpretasi nilai pada variabel stres kerja sebagai mediasi memiliki rata-rata 3,82 yang artinya tinggi. Sedangkan untuk variabel dependen produktivitas kerja memiliki rata-rata 1,78 yang artinya sangat rendah artinya tidak produktif.

Berdasarkan data diatas, penulis memutuskan untuk membuat penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS MELALUI STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PT PANTJA PUTRA MASHINDO.**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada adalah bahwa dengan banyaknya stres yang ditimbulkan karyawan kemudian beban kerja yang berlebihan serta lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Produktivitas kerja karyawan di PT. Pantja Putra Mashindo dengan populasi 95 orang.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja?
6. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas

Kerjadengan Stres Kerja sebagai Mediasi?

7. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Stres Kerja sebagai Mediasi?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PT Pantja Putra Mashindo?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Stres Kerja pada PT Pantja Putra Mashindo?
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pantja Putra Mashindo?
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pantja Putra Mashindo?
5. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pantja Putra Mashindo?
6. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap terhadap Produktivitas Kerja dengan Stres Kerja sebagai Mediasi pada PT Pantja Putra Mashindo?
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Stres Kerja sebagai Mediasi pada PT Pantja Putra Mashindo?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Pantja Putra Mashindo

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Pantja Putra Mashindo mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan Universitas Darma Persada khususnya di bidang studi Manajemen.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja yang ada di organisasi dan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.