

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia merupakan suatu modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi perusahaan. Semakin tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal. Termasuk didalamnya faktor sumber daya manusia. Tuntutan yang semakin tinggi ini akan menimbulkan rasa tertekan bagi para karyawan, ditambah lagi saat ini masih pandemi sehingga hal ini akan rentan menimbulkan rasa stres bagi karyawan.

Stres adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya. Misalnya bagaimana respon tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan. Stres kerja adalah reaksi yang timbul akibat tidak adanya keseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Jadi, stress kerja dapat di artikan sebagai umpan balik atas diri karyawan secara fisik maupun

psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stress juga merupakan faktor faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut dalam melakukan kegiatannya. Stres apabila tidak ditangani dengan baik maka akan menyebabkan individu tidak sehat, tidak termotivasi, dan kurang produktif, sehingga akan berdampak negatif pada produktivitas karyawan.

Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Karena dalam menjalankan pekerjaan karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada di setiap perusahaannya. Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan dengan baik maka dapat mengurangi tingkat stress, disamping itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi atau perusahaan akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi

karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sangat baik.

Motivasi kerja sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan tentu sangat penting terlebih lagi di masa pandemi ini. Individu yang mempunyai motivasi kerja yang terbilang tinggi akan terus berusaha untuk meningkatkan potensi dan tekadnya dalam bekerja. Karena hal tersebutlah, sebuah motivasi dinilai sebagai hal penting dalam dunia pekerjaan karena melalui hal tersebut bisa digunakan untuk mendorong individu untuk terpacu lebih bersemangat dan merasa tidak ada beban di saat ia berkarya bagi dirinya sendiri dan juga bagi perusahaan tempat ia bekerja. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian perusahaan mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik

kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi di mana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui produktivitas kerja karyawan yang tinggi diperlukan para pimpinan perusahaan yang memacu semangat kerja karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan mereka.

Berdasarkan fenomena di lapangan yang peneliti dapatkan, bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Bestari Mulia cabang Bali menurun. Hal ini dibuktikan dengan adanya data ketidakhadiran karyawan selama pandemi tahun 2020-2021 seperti ditunjukkan dalam tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran Karyawan selama Pandemi pada PT. Bestari
Mulia Cabang Bali Tahun 2020 – 2021

Ketidakhadiran	Tahun		Satuan
	2020	2021	
Sakit	30	40	%
Ijin	10	20	%
WFH	30	50	%

Sumber : PT. Bestari Mulia Cabang Bali

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan yang mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bestari Mulia yang disebabkan oleh pandemi covid-19, di mana setiap karyawan yang sakit diwajibkan melakukan test antigen. Jika hasilnya positif, maka karyawan tersebut disarankan untuk berkerja dari rumah atau WFH (work from home) selama 14 hari, agar tidak menularkan virus ke karyawan lainnya. Hal tersebut menyebabkan para karyawan kurang konsentrasi dalam bekerja.

PT. Bestari Mulia Cabang Bali merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Industri yaitu kasur. Dalam kegiatan usahanya PT Bestari Mulia Cabang Bali harus mampu beroperasi agar target produksi dapat tercapai. Jika perusahaan memiliki target dalam waktu satu tahun, di mana setiap kegiatan yang pekerja tentunya memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berbeda-beda, karena tuntutan kerja dan kapasitas pekerja pun berbeda- beda, sehingga harus ada dorongan motivasi dari perusahaan kepada karyawan. Stres kerja mengacu pada karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk

menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula. Dalam masa pandemi saat ini, individu dituntut untuk dapat mengendalikan, mengontrol dan mengelola stress yang dialami untuk dapat menyesuaikan diri dengan keadaan supaya dapat tetap menjalani hidup dengan lebih baik, tentram, dan tenang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan pada PT. Bestari Mulia cabang Bali. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan kekuatan atau pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Hakikatnya motivasi karyawan dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan pekerjaan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang menghasilkan produktivitas kerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global, untuk itu karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dengan adanya stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja selama pandemi, tentunya akan menunjang produktivitas serta membantu karyawan agar tetap optimal dalam bekerja.

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pamungkas (2016), Zulkarnaen *et al.*(2018), Rahayaan *et al.*(2019), Wulansari *et al.*(2020) menghasilkan penelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil sebaliknya didapat dari penelitian Cherny *et al.*(2017) stres kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan hasil penelitian Bagus *et al.*(2019) stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Wahyuningsih (2018), Trisnawaty *et al.*(2020), Nurfarohim *et al.*(2021) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Dahlia (2019), menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh tapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan berdasarkan penelitian Fathussyaadah *et al.*(2020) terdapat pengaruh yang kurang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Laisa *et al.*(2018), Laksmiari (2019), Adil *et al.*(2020) menghasilkan penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian dari Rampisela *et al.*(2020) motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bestari Mulia Cabang Bali?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bestari Mulia Cabang Bali?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bestari Mulia Cabang Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bestari Mulia Cabang Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bestari Mulia Cabang Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bestari Mulia Cabang Bali.

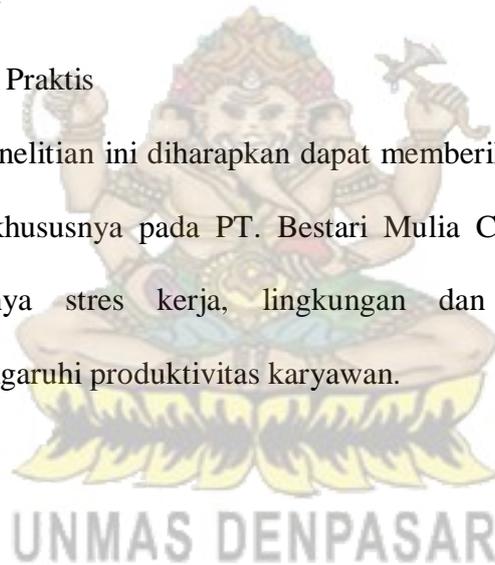
1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sebagai referensi bagi peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan objek yang sama., serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak terkait khususnya pada PT. Bestari Mulia Cabang Bali, tentang arti pentingnya stres kerja, lingkungan dan motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Pada penelitian ini yang ditunjukkan adalah Produktivitas karyawan, dimana ditentukan oleh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja PT. Bestari Mulia cabang Bali.

2.1.2 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Secara umum stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”. Para ahli mendefinisikan stres dengan redaksi yang berbeda-beda. Menurut Charles D. Spielberger, menyebutkan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang misalnya objek dalam lingkungan atau sesuatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan, gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Jenita DT Donsu, 2017). Beberapa konsep tersebut menjelaskan stres sebagai sebuah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis, dan sosial dari seseorang.

Dari paparan di atas dapat dipahami bahwa stres adalah respons organisme untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan yang

berlangsung. Tuntutan tersebut dapat berupa hal-hal yang faktual terjadi, atau hal-hal baru yang mungkin akan terjadi, tetapi dipersepsi secara aktual. Apabila kondisi tersebut tidak teratasi dengan baik maka terjadilah gangguan pada satu atau lebih organ tubuh yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik. Dengan redaksi yang lebih sederhana, stres adalah suatu keadaan tidak menyenangkan atau tidak nyaman yang dialami oleh individu dan keadaan tersebut mengganggu pikiran, emosional, tindakan atau perilaku dalam kehidupan sehari-hari.

Stres dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Respons negatif bila tidak dikelola dengan baik maka akan menyebabkan seseorang terganggu mentalnya (Moh. Muslim, 2020). Stres diartikan sebagai reaksi tubuh baik secara psikis maupun fisik karena adanya tekanan ataupun ketegangan dari luar. Selama pandemi Covid-19, memunculkan beragam pemicu stres yang sebelumnya tidak banyak dialami oleh masyarakat, antara lain: stress akademik, stress kerja, dan stress dalam keluarga.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2008:370) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

a. Faktor-faktor Lingkungan

- 1 Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis

menciptakan ketidakpastian ekonomi. Kondisi pandemi covid saat sekarang relevan bila disebutkan sebagai salah satu faktor penyebab stress. Perubahan lingkungan kerja yang biasanya WFO menjadi WFH, dan kemudian perpaduan antar keduanya menjadikan kerja tidak optimal yang terjadi.

- 2 Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres di antara karyawan. Kebijakan WFH yang diambil oleh pemerintah berisiko pada perkembangan ekonomi. Akan tetapi kesehatan yang buruk mengakibatkan orang tidak produktif dan membebani ekonomi, oleh karena faktor kesehatan yang diutamakan, meskipun bidang ekonomi tetap dijalankan dengan menerapkan protokol kesehatan secara disiplin.
- 3 Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stress, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres. Pada masa pandemi Covid-19 perusahaan yang bergerak di bidang IT mengalami perkembangan yang sangat pesat,. Sementara para karyawan dituntut untuk lebih melek dan menguasai pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi.

b. Faktor-faktor Perusahaan

- 1 Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang.

- 2 Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Saat diterapkan WFH dan social distancing tuntutan peran dan beban peran dirasakan oleh karyawan/pekerja.
- 3 Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

c. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup berumah tangga, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Masalah pribadi semakin rumit dimasa pandemi Covid-19, bahkan berdampak pada keretakan dalam rumah tangga.

Hampir semua orang di dalam kehidupan mereka mengalami stres sehubungan dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang dapat membuat pekerjaan itu stressful diantaranya :

1. Tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan stres dalam 2 cara, yaitu pekerjaan terlalu banyak dan jenis pekerjaan itu sendiri sudah lebih stressful daripada jenis pekerjaan lain.
2. Pekerjaan-pekerjaan yang menuntut tanggung jawab bagi kehidupan manusia. Stres kerja dapat disebabkan karena lingkungan fisik yang terlalu menekan, kurangnya kontrol yang dirasakan, kurangnya hubungan interpersonal, kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja, perkembangan karier, iklim dan struktur organisasi, hingga adanya konflik antara tuntutan kerja dengan tuntutan keluarga.
3. Stres yang berasal dari lingkungan. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan fisik, seperti: kebisingan, suhu yang terlalu panas, dan kesesakan. Sementara pada masa pandemi Covid-19 lingkungan kerja yang dipenuhi rasa khawatir karena bahaya akan dampak covid-19 memberikan nuansa yang berbeda, bukan tenang dengan kedamaian, akan tetapi dengan kegelisahan.

3. Indikator Stres Kerja

Menurut (Oemar & Gangga, 2017) indikator stres kerja sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak seimbang.

2) Masalah peran

Adanya pemisahan fungsi dan tugas dari masing-masing karyawan.

3) Hubungan interpersonal

Hubungan karyawan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan.

4) Kesempatan pengembangan karir

Tidak tersedianya kesempatan pengembangan karir dalam suatu perusahaan.

5) Struktur dan iklim organisasi

Kejelasan dalam pembagian wewenang dan tugas dari masing-masing karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan non fisik. Kondisi lingkungan yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera seperti warna, bau, suara, dan rasa.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) :

- 1) Penerangan : Penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan, supaya diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- 2) Kelembaban ditempat kerja : Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan oleh temperatur udara, secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi.
- 3) Sirkulasi udara : Pertukaran udara cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Utama adanya udara segar adalah tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia dan adanya tanaman disekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.
- 4) Musik ditempat kerja : Menurut pakarnya, musik yang nadanya bagus sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat mengakibatkan karyawan berkerja. Oleh karena itu, lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diputar ditempat kerja.
- 5) Keamanan : Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk berkerja.
- 6) Peraturan Kerja : Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) sebagai berikut :

- 1 Penerangan : adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan
- 2 Suhu udara : pengaturan suhu udara dalam ruang kerja karyawan
- 3 Suara bising : bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga
- 4 Ruang gerak yang di perlukan : posisi kerja antara karawan 1 dengan karyawan lainnya
- 5 Keamanan kerja : menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman
- 6 Hubungan karyawan : hubungan baik dan harmonis dengan sesama rekan kerja dan atasan

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*). Menurut Chaudhary & Sharma (2012) bahwasanya motivasi kerja ialah sesuatu hal yang menjadi penyebab, penyaluran, pendukung perilaku suatu individu supaya ia berkeinginan untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi ini mempunyai dampak secara langsung pada produktivitas dan pertumbuhan perusahaan, dengan atau melalui motivasi ini karyawan akan terus berusaha melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan tanpa merasa adanya tekanan dalam proses melaksanakannya.

SP Malayu Hasibuan (2017) menjelaskan bahwasanya motivasi itu memperlakukan tentang bagaimana upaya seorang individu tersebut di dalam hal mengerahkan dan mengendalikan potensi yang ada pada dalam dirinya. Apabila individu tersebut bisa mengarahkan potensi yang dimilikinya maka hal tersebut akan banyak bermanfaat untuknya dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapainya dan bisa juga membantunya untuk mempermudah dalam hal melaksanakan segala aktivitas dalam dunia pekerjaan. Namun dorongan tersebut antar individu memiliki perbedaan, oleh sebab itu perilaku manusia cenderung beragam dalam dunia pekerjaan. Karena hal tersebutlah, sebuah motivasi dinilai sebagai hal penting dalam dunia pekerjaan karena melalui hal tersebut bisa digunakan untuk mendorong individu untuk terpacu lebih bersemangat dan merasa tidak ada beban di saat ia berkarya bagi dirinya sendiri dan juga bagi perusahaan tempat ia bekerja.

Dari pernyataan diatas maka bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja disebut sebagai pendorong atau stimulus untuk meningkatkan semangat kerja bagi seorang individu yang artinya adalah motivasi kerja tersebut merupakan stimulus yang muncul dari dalam diri maupun luar diri manusia yang secara sadar maupun tidak sadar hal tersebut mampu menggerakkan individu untuk melaksanakan suatu tindakan dengan hati tanpa sebuah paksaan yang mana hal tersebut dapat digunakan untuk meraih tujuan tertentu dan melambangkan faktor penting didalam upaya dari seorang manusia demi mencapai kinerja yang sempurna atau baik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dimensi Motivasi Kerja Menurut Herzberg (dalam Tan & Waheed, 2011) mengemukakan bahwasannya dimensi dari motivasi kerja ini terdapat 2 faktor yaitu :

1. Faktor motivator (intrinsik) yang bisa juga diartikan sebagai faktor-faktor yang dapat memberikan sebuah kepuasan yang didapat dari pekerjaannya sendiri, meliputi lima aspek antara lain :

- 1) Aspek Prestasi yang berarti aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan individu untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.
- 2) Aspek Tanggung Jawab yang mana ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada pegawai.
- 3) Aspek Kemajuan yang berhubungan dengan kesempatan seorang pegawai untuk terus maju dalam melaksanakan pekerjaan itu.
- 4) Aspek Pekerjaan itu sendiri yang mana ini memiliki hubungan dengan sebuah tantangan yang dirasakan individu tersebut saat menjalani pekerjaannya.
- 5) Aspek Penghargaan yang mana ini memiliki hubungan dengan adanya sebuah pengakuan atau penghargaan yang diberikan atasan kepada para pegawai atas kinerja yang telah dilakukannya.

2. Kedua adalah faktor Hygiene (ekstrinsik) yang bisa juga diartikan sebagai faktor-faktor yang mencegah ketidakpuasan yang didapat dari lingkungan sekitar kerjanya, meliputi enam aspek antara lain :

- 1) Aspek Gaji yang mana hal tersebut berhubungan dengan upah, dan harapan pegawai mengenai seberapa upah dari kinerjanya.
- 2) Aspek Keamanan Pekerjaan yang mana ini berhubungan langsung dengan rasa aman yang dirasakan pegawai saat melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Aspek Kondisi Kerja yang mana ini berhubungan dengan bagaimana kondisi lingkungan kerja, tempat kerja dan fasilitas kerja yang didapat oleh pegawai.
- 4) Aspek Prosedur Perusahaan yang mana ini berhubungan dengan bagaimana manajemen perusahaan, pengorganisasian, administrasi perusahaan dan peraturan dari perusahaan.
- 5) Aspek Kepemimpinan yang mana hal tersebut berhubungan dengan bagaimana seorang atasan dalam membimbing bawahannya.
- 6) Aspek Kualitas Hubungan Interpersonal yang mana ini berhubungan dengan bagaimana cara berinteraksi pegawai antar rekan kerja, atasan maupun bawahan.

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) sebagai berikut :

- a) Tanggung Jawab : Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b) Prestasi Kerja : Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c) Peluang Untuk Maju : Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

- d) Pengakuan Atas Kinerja : Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e) Pekerjaan yang menantang : Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.5 Produktivitas Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif bila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dapat diartikan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno : 2015 : 99).

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan

lingkungannya. Kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi.

Menurut (Simanjatak di dalam Sutrisno 2009 : 103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

b) Pelatihan

Peningkatan produktivitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling penting.

c) Hubungan antara bawahan dan atasan

Sikap yang terjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karawan dalam menjalankan tugas. Maka dari itu, ketika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berkontribusi dengan baik

pula dalam proses produksi, sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Sedangkan menurut (Tjuju Yuniarsih dan Suwatno 2013:161) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- Faktor internal
 - 1) Individu
 - a. Loyalitas
 - b. Kepribadian
 - c. Komitmen
 - d. Latar belakang
 - e. keterampilan dan kemampuan
 - f. Disiplin
 - g. Minat, motivasi dan etos kerja
 - 2) Organisasi
 - a. Sumber daya (kuantitas dan kualitasnya)
 - b. Latar belakang
 - c. ICT
 - d. Sistem dan praktik manajemen
 - e. Komunikasi
 - f. Struktur dan desain pekerjaan
 - g. K3
 - h. Kepemimpinan
 - i. Visi, misi, dan tujuan
 - j. Budaya kerja

- Faktor eksternal
 - 1) Kebijakan pemerintah
 - 2) Dampak globalisasi
 - 3) Kultur lingkungan
 - 4) Pengaruh politisi
 - 5) Kemitraan
 - 6) Umpan balik masyarakat
 - 7) Dukungan stake holders

Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi beberapa factor (Nitisemito, 2002:173), antara lain:

- a. Kepemimpinan
- b. Kompensasi
- c. Pengawasan kerja
- d. Lingkungan kerja
- e. Pendidikan dan pelatihan
- f. Disiplin kerja
- g. Fasilitas kerja
- h. Absensi kerja
- i. Beban kerja
- j. Tingkat perputaran karyawan.

3. Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2017) ntuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a) Kemampuan

Kemampuan karyawan dapat dilihat dari keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan.

b) Meningkatkan hasil kerja yang dicapai

Hasil adalah bagian yang dapat dirasakan baik dari yang menjalankan ataupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c) Semangat kerja

Ini adalah proses untuk lebih baik dari yang kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang didapat dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil dari hari sebelumnya.

d) Pengembangan diri

Dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi maka pengembangan diri dapat dilakukan karena, pengembangan diri mutlak dilakukan ketika semakin kuat tantangannya.

e) Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan kualitas bertujuan untuk menyerahkan hasil yang terbaik pada perusahaan dan karyawan itu sendiri.

f) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan semua sumber daya yang digunakan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Tanjung, dan Hutagalung (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Aido Mini Plaza Sibolga. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pearson product moment diperoleh 0,788, artinya hubungan faktor stres kerja terhadap produktivitas kerja tergolong hubungan/korelasi kuat. Koefisien determinasi diperoleh 62,1%, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor stres kerja sebesar 62,1%, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti faktor struktur organisasi, koordinasi dan sebagainya.
2. Bagus dan Wahyuni (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya, Sedangkan Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya.
3. Rahayaan, Tjilen dan Tambajong (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan bersifat positif antara stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Merauke. Dari analisis korelasi yang dilakukan,

diketahui kekuatan pengaruh antar kedua variabel berada pada kategori sedang (0,407) dengan sumbangan pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 16,6%. Sisanya (83,4%), produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Merauke dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Stres kerja yang dialami pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Merauke berada pada kategori rendah dengan produktivitas kerja yang dihasilkan tinggi.

4. Safitri dan Gilang (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Witel Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis (uji-t) dimana $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$ ($-8,320 < -2,048$), dengan tingkat signifikan 5%. Dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 53,2% sedangkan sisanya 46,8% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian ini.
5. Wulansari dan Wijono (2020) dengan judul Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Politama Pakindo Ungaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran yang menandakan bahwa stres kerja berperan besar terhadap produktivitas kerja pada diri karyawan.

6. Laisa dan Monoarfa (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo). Hasil uji-t menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien Korelasi motivasi kerja mempunyai hubungan kuat dengan variabel dependent.
7. Sumantri (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Barat Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,649 yang berarti terdapat hubungan yang kuat diantara kedua variabel.
8. Laksmiari (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Persamaan regresi punya arah koefisien positif. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah searah. Jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai

probabilitas uji t untuk motivasi kerja adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, maka dapat diambil suatu justifikasi bahwa terdapat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

9. Rampisela dan Lumintang (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sebagai bahan pertimbangan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi upah yang diberikan, dan tetap memperhatikan motivasi kerja serta lingkungan kerja agar hasil produktivitas kerja dari karyawan bisa meningkat.
10. Fathussyadah (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. Indolakto. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang kurang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi susu UHT PT. Indolakto kurang signifikan (14,5%). Artinya ada faktor lain 85,5% yang perlu diketahui dengan pasti.

11. Nurfarohim dan Irawan (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel ($2,849 > 1,994$) dengan tingkat signifikan kurang dari 5% ($0,006 < 0,05$).
12. Maknoliani dan Fidayan (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT DongKwang Kabupaten Bandung). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT DongKwang.

