

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada dasarnya perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan didukung beberapa sumber daya yang diperlukan salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang berperan sangat penting, sumber daya manusia harus dikelola dengan sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien mungkin guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Salah satu halnya yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja para karyawan, jika karyawan dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan prestasi kerja akan menurun sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan (Apriyani dan Iriyanto, 2019).

Karyawan pada suatu perusahaan merupakan sumber daya yang utama dan terpenting dibandingkan dengan sumber daya lainnya oleh karena tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya dalam organisasi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas sangat dibutuhkan oleh organisasi apapun untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan

dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Wongkar, dkk, 2018).

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi 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 (Radito, 2016).

Tinggi rendahnya produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen dan teknologi. Akan tetapi dari berbagai jenis faktor produksi, tenaga kerja memegang peranan utama. Dengan kata lain, produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia (SDM). Perencanaan Strategis tentang sumber daya manusia harus memperhatikan faktor lain yaitu potensi, pendidikan, kapasitas dan system sehingga dapat bersinergi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara professional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber tersebut dimulai sejak awal yaitu perekrutan, seleksi, sampai pada akhir yaitu pemberhentian (Lucia, dkk, 2016).

Kepuasan kerja memiliki dampak positif diantaranya yaitu menurunnya tingkat absensi, *turnover* karyawan yang lebih sedikit, adanya promosi dan penghargaan untuk mempertahankan karyawan, memiliki produk- tifitas yang baik

dan memiliki lingkungan kerja serta reputasi yang baik. Dampak dari kepuasan sangat berpengaruh terhadap tingginya disiplin kerja karyawan, usaha karyawan dalam bekerja, perasaan, motivasi, sikap dan perilaku (Mawaranti dan Prasetyo, 2018).

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. Selain itu definisi lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019:26) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik dapat dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas didasari penelitian sebelumnya.

Setiap organisasi mempunyai sasaran yang dirumuskan dalam bentuk visi, misi dan tujuan, yang dirancang berdasar pada pelbagai faktor untuk kemajuan organisasi bersangkutan, termasuk di dalamnya penentuan kebijakan, strategi, prosedur, metode serta aturan-aturan. Dalam penerapannya, sasaran tersebut dapat diinterpretasikan secara berbeda baik antara masing-masing individu, maupun antara individu dengan organisasi. Hal ini menjadi salah satu faktor pemicu konflik dalam organisasi. Perbedaan tersebut pun mengantar pada konsekwensi lainnya yakni beban pekerjaan, yang pada gilirannya berdampak pada stres kerja (Lucia, dkk, 2016). Stress kerja dapat dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas didasari penelitian sebelumnya.

Sebuah usaha khususnya Sentra Industri Kerajinan Rotan Desa Teluk Wetan Kabupaten Jepara perusahaan dapat bersaing dan bertahan diantara para kompetitornya apabila didukung oleh produktivitas kerja karyawan yang optimal dalam perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Bagi karyawan, dengan adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja dan peningkatan kebahagiaan hidup mereka sehingga akan berdampak besar bagi usaha. Industri Kerajinan Rotan Desa Teluk Wetan Kabupaten Jepara akan mengalami peningkatan pendapatan dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Namun fakta di lapangan menunjukkan hal yang berbeda, dimana produktivitas usaha belum optimal sebagaimana terlihat dalam tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Produktivitas Industri Kerajinan Rotan Desa Teluk Wetan Kabupaten**  
**Jepara Tahun 2020-2021**

No	Tahun	Bulan	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Persentase capaian
1.	2020	November	100.000	73.652	73.7%
2.		Desember	100.000	90.021	90.0%
3.	2021	Januari	100.000	95.940	95.9%
4.		Februari	100.000	74.390	74.4%
5.		Maret	100.000	82.860	82.9%
6.		April	100.000	97.760	97.8%
7.		Mei	100.000	88.588	88.6%
8.		Juni	100.000	64.356	64.4%
9.		Juli	100.000	77.987	78.0%
10.		Agustus	100.000	74.622	74.6%

11.	September	100.000	83.733	83.7%
12.	Oktober	100.000	89.365	89.4%

Sumber: data Industri Kerajinan Rotan Desa Teluk Wetan Kabupaten Jepara, 2021.

Seperti industri kecil lainnya, industri kerajinan rotan Desa Teluk Wetan Kabupaten Jepara ini juga tidak lepas dari berbagai masalah, yang terjadi di tahun 2020-2021 jumlah produksi kerajinan anyaman rotan mengalami fluktuasi hasil dari unit usaha, hal ini menunjukkan produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja karyawan yang menurun, karyawan merasa kurang puas hanya bekerja sebagai pengayam rotan, dikarenakan gajinya yang dibawah UMR dibawah gaji pabrik-pabrik di Jepara. Hal tersebut ditimbulkan karena stress kerja yang tinggi dimana karyawan merasa lelah secara fisik atas target kerja yang banyak, namun proporsi rekan kerja yang sedikit. Aspek lainnya yang juga berpengaruh yaitu lingkungan kerja fisik, dimana gudang tempat bekerja tergolong kurang pencahayaan dan sirkulasi udara yang kurang maksimal. Aspek-aspek tersebut berakibat pada produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal.

Penelitian ini dilakukan dengan latar belakang adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian Setiyantoa dan Natalia (2019) serta Radito (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas. Namun hasil penelitian Desmonda (2016) mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Pada variabel Dalam penelitian Zulkarnaen, dkk (2018) serta Lelo, dkk (2019) yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Namun

hasil penelitian Chenry dan Kartikasari (2017) memperoleh hasil stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas didasari penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Said, dkk (2018), Sururin, dkk (2020) serta Hendri dan Rumansyah (2016) yang menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Berbeda dengan penelitian Sulaiman dan Talli (2020) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Selanjutnya hasil penelitian Aritonang, dkk (2019) serta Kusumadewi, dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Wongkar, dkk (2018) yang mendapatkan hasil tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Pada variabel stress kerja pada penelitian Permatasari dan Prasetyo (2018) serta Liu, dkk (2019) menunjukkan hasil stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan Mawaranti dan Prasetyo (2018) stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut mendorong peneliti melakukan penelitian kembali mengenai produktivitas.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, penelitian ini berjudul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stress Kerja terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Sentra Industri Kerajinan Rotan Desa Teluk Wetan Kabupaten Jepara”**.

## 1.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian yang akan dilaksanakan dengan tujuan ruang lingkup dalam penelitian ini sesuai dengan sasaran yang tepat sehingga mampu menghasilkan penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Kriteria batasan yang diterapkan, sebagai berikut :

1. Masalah yang diteliti dibatasi pada lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.
2. Obyek penelitian pada sentra industri kerajinan rotan Desa Teluk Wetan Kabupaten Jepara.
3. Subyek penelitian pada karyawan sentra industri kerajinan rotan Desa Teluk Wetan Kabupaten Jepara.
4. Waktu penelitian ini adalah 4 bulan yang dimulai dari penyusunan proposal hingga pelaksanaan penelitian.

## 1.3 Perumusan Masalah

Industri kerajinan rotan Desa Teluk Wetan Kabupaten Jepara ini juga tidak lepas dari berbagai masalah, yang terjadi di tahun 2020-2021 jumlah produksi kerajinan anyaman rotan mengalami fluktuasi hasil dari unit usaha, hal ini menunjukkan produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal. Kurang maksimalnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kepuasan Kerja: kepuasan kerja karyawan yang menurun, karyawan merasa kurang puas hanya bekerja sebagai pengayam rotan, dikarenakan gajinya yang dibawah UMR dibawah gaji pabrik-pabrik di Jepara.

2. Lingkungan Kerja Fisik: gudang tempat bekerja tergolong kurang pencahayaan dan sirkulasi udara yang kurang maksimal.
3. Stress Kerja: stress kerja yang tinggi dimana karyawan merasa lelah secara fisik atas target kerja yang banyak, namun proporsi rekan kerja yang sedikit.

Pertanyaan penelitian dari latar belakang yang telah diuraikan oleh peneliti adalah berikut ini :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas.
4. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap produktivitas.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:



### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dlm bidang ekonomi dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai acuan meningkatkan produktivitas atau kinerja para karyawan dan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan.

