

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis. Pada zaman sekarang perkembanganpun semakin pesat bahkan persaingan di dunia usaha semakin banyak. Tetapi yang lebih penting dari itu adalah kualitas sumber daya manusianya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh pelaku usaha tersebut.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama. Persaingan Dunia usaha yang semakin ketat saat ini memaksa pelaku usaha untuk dapat menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut diharapkan agar pelaku usaha dapat memiliki sumber daya manusia yang andal yang dapat bersaing dan memberi kontribusi terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memang aspek penting dalam suatu institusi atau organisasi yang perlu dibangun dan digali agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Untuk itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang sempurna. Pengelolaan tersebut disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga.

Dalam era globalisasi masa sekarang, dapat diketahui bahwa persaingan bisnis semakin ketat sehingga dalam membangun usaha yang efektif, efisien, dan produktif merupakan sebuah tantangan yang sulit. Terutama dalam era revolusi industri, pelaku usaha harus mampu menciptakan sebuah produk atau menjadikan jasa yang lebih unggul dari para pesaing. Persaingan yang terus menerus berkembang saat ini menuntut pelaku usaha agar mampu bertahan dalam persaingan, sebuah usaha akan berhasil dalam mencapai tujuannya apabila karyawan yang bekerja di dalam usaha tersebut dapat melakukan tugasnya. Pelaku usaha merupakan suatu organisasi yang menghimpun para tenaga kerja yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan yang sudah di tugaskan. Hampir di semua usaha mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan mencapai tujuan usaha, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Oleh sebab itu karyawan adalah salah satu peran sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Munculnya pandemi covid-19 yang melanda hampir di seluruh dunia mengakibatkan keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi terkena dampaknya, Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi di masa pandemi covid-19 ini atau di masa yang akan datang. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang

optimal dan terhindar dari penyebaran virus tersebut. Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap organisasi menginginkan karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Peran sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya. Kondisi Covid-19 berdampak pada kepanikan akan terpapar virus covid 19 karena mudahnya virus ini tersebar. Dan dari segi kebutuhan hubungan sosial, dampak pandemi yang terjadi membuat harus adanya pembatasan dalam melakukan hubungan sosial (social distancing), hal ini berdampak pada kurangnya koordinasi antar karyawan terkait pekerjaan.. Hal tersebut tentunya dapat menurunkan kinerja mereka.

Lingkungan kerja dalam usaha mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam usaha, untuk mencapai tujuan tersebut, pelaku usaha harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Salah satu caranya dengan menciptakan koordinasi yang baik berakibat penurunan serta naiknya tingkat pemborosan yang terjadi dalam usaha. Manajemen SDM dan keunggulan kompetitif akan mengembangkan program-program pengembangan dan pelatihan skills, penguatan komitmen kerja, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif untuk memuaskan berbagai kebutuhan karyawan antara beberapa aspek dalam usaha supaya terjalin kesinambungan yang saling menguntungkan. Usaha terciptanya produktivitas kerja seorang pimpinan suatu organisasi akan menentukan kebijakan-kebijakan yang bisa membuat karyawan giat dan

bersemangat untuk meningkatkan kinerja, diantara dengan cara membuat karyawan merasa bahagia serta menciptakan kepuasan pada masing-masing karyawan. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar para manager selama bertahun-tahun. Lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat produktivitas kerja pada karyawan di dalam perusahaan sangat diperlukan. Faktor SDM sebagai tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam kelangsungan usaha karena sebagian kegiatan produktivitas dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja dalam memproduksi sebuah produk. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini (Sunyoto, 2012). Produktivitas mengutamakan pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kegairahan atau semangat kerja. Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas 3 yang diembankan kepadanya.

Terjadinya pandemi ini membuat pelaku usaha yang menggunakan sistem WFO harus lebih memperhatikan faktor ukuran ruang kerja dan sirkulasi udara, pelaku usaha harus mengurangi jumlah karyawan didalamnya karena harus menjaga social distancing serta memastikan sirkulasi udaranya baik. Peralatan kerja yang diperhatikan tidak hanya permasalahan mesin namun dimasa pandemi

ini sangat perlu diperhatikan kelengkapan individu seperti masker dan sarung tangan. Lingkungan kerja merupakan bagian elemen yang sangat penting dalam menjalankan aktifitas pekerjaan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan komponen usaha yang mempunyai pengaruh kuat dalam membentuk perilaku karyawan dalam usaha. Adanya sarana dan prasarana kerja yang harus sesuai dengan karakter tugas maka kondisi kerja menjadi kondusif.

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 ketidak pastian 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). Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan sebagian orang merasa khawatir atau takut yang berlebihan dan berpikir yang tidak masuk akal. Tidak jarang mereka memiliki kecurigaan dan prasangka pada orang yang memiliki tanda-tanda penderita Covid-19. Hal tersebut semakin membuat orang semakin berusaha mencari berita mengenai Covid-19, dan tidak dapat memilah berita yang akurat sehingga memunculkan kecemasan. Keadaan demikian

membuat seseorang mengalami sulit tidur, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya. Inilah yang disebut kondisi stress.

Stress kerja yang terus menerus dihadapi oleh tenaga kerja selama pandemic berkemungkinan akan mendatangkan kelelahan. Stress kerja merupakan bentuk tanggapan baik secara fisik maupun mental terhadap perubahan di lingkungan kerja yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stress kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan depresi dan jika tidak segera diatasi dan cenderung lama dapat membuat karyawan terkena *syndrome burnout* yaitu kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh baik secara fisik maupun mental, sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat.

Pentingnya motivasi bagi karyawan, bisa dilihat dan dinilai sejauh mana tanggung jawab yang dilaksanakan dan dicapai pada setiap karyawan. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung kemajuan sebuah perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Hafidzi (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan pelanggan dan

konsumen akan berkurang. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja berjalan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Karyawan yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi berharga bagi perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran perusahaan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan jika dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai makna berbeda. Kepuasan kerja dari seseorang karyawan sangat perlu diperhatikan karena akan berdampak kepada produktivitas seorang karyawan dalam bekerja.

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, di antaranya 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.

Tabel 1.1.
Data UKM Paguyuban Tenun Troso Jepara

No.	Nama UKM	Jumlah Karyawan
1.	Troso.ID	7
2.	Tenuny	6
3.	Tenun Mitra Warna	6
4.	Tenun Limo	20
5.	Tenun Kapas Sutra	8
6	Tenun Kantjur	12
7	Tenun Fathna	8
8	Tenun Berkah	6
9	Sarilawe	7
10	Putu Bagong	10
11	Muna Tenun	7
12	Mekar Wijaya	8
13	KF. Kayra	11
14	WTP (Pokdarwis)	10
15	Feri Tenun	7
16	DM Ikat	12
17	Djalil Tenun	7
18	Bukhori Tenun	5
19	Ampel Jaya	7
Total		164

Sumber: Sentra UKM Tenun Troso Jepara 2023

Dari tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan yang bekerja pada Sentra UKM Paguyuban Tenun Troso yang akan diteliti sebanyak 164 karyawan dari 19 UKM.

Pandemi yang berlangsung sejak awal tahun 2020 berdampak pada berbagai sektor, salah satunya adalah UMKM yang berada di Jepara salah satunya adalah pelaku usaha tenun troso. Dampak utama yang dirasakan adalah penurunan omzet penjualan. Hal ini membuat pelaku usaha mengalami kesulitan dalam membayar karyawan, tidak mampu membayar cicilan dari bank, hingga kesulitan

memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal itu menyebabkan pelaku usaha mengalami stres yang dirasakan dalam bentuk gangguan tidur, sakit kepala, masalah pencernaan, dan gangguan pernapasan. Penurunan pendapatan dan bahkan beberapa ratus pelaku usaha telah menutup usahanya setelah pemerintah secara resmi mengumumkan agar masyarakat bekerja dari rumah, menutup instansi pelayanan publik, dan mewajibkan masyarakat menggunakan masker serta social distance, dan bahkan pada pertengahan Mei 2020 telah menerapkan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) di Jawa Tengah, meskipun kebijakan tersebut menuai kontroversi namun dengan alasan pengamanan dan penanganan penyebaran virus, maka beberapa daerah yang selama ini menjadi urat nadi perdagangan di Jawa Tengah pun harus tutup. Hal itulah yang menjadikan kondisi pelaku usaha mikro kecil khususnya di berbagai kota yang menerapkan PSBB, pelaku usaha kecil khususnya mengalami kelumpuhan dan kebangkrutan.

Efek pandemi covid-19 terhadap kondisi lingkungan mengajarkan masyarakat terutama pelaku usaha tenun troso tentang bagaimana mengelola tempat yang layak huni. Baik saat ini maupun setelah wabah penyakit pernapasan ini berlalu. Penyebaran virus COVID-19 terjadi melalui percikan ketika penderitanya batuk atau bersin di dekat orang yang tidak terinfeksi. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa virus jenis baru ini dapat bertahan hidup di luar tubuh manusia, di permukaan benda dan menginfeksi orang lain saat disentuh. Pasalnya, penyebaran virus covid-19 ini dapat terjadi tergantung pada jenis permukaan yang bisa membuat virus bertahan beberapa jam hingga beberapa hari. Kemungkinan bahwa coronavirus bertahan dan menempel di pakaian dan sepatu cukup besar. Akan

tetapi, keduanya bukan sumber penularan yang tinggi. Begini, kelembapan lingkungan yang mem-pengaruhi pakaian ternyata dapat menjadi faktor apakah virus bisa berkembang atau tidak. Hal ini dikarenakan sebagian besar bahan pakaian tidak mendukung kondisi tersebut. Maka itu, dengan langsung mandi dan mengganti baju setelah dari luar rumah sangat direkomendasikan saat wabah ini berlangsung. Selain itu, dianjurkan langsung mencuci baju untuk mengurangi risiko menempelnya virus di baju dan membawanya ke dalam rumah.

Pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Lidya Puspita Sari, Islamuddin, da, Meilaty Finthariasari (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan, Parashakti, Dewi Noviyanti (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Amelia Eka Safitri, Alini Gilang (2020) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kintan Benvia Cherny, Dwi Kartikasari (2017) menunjukkan hasil pengujian bahwa stres kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Ayu Sabena, Ramadhan Hamdani Harahap, Usman Tarigan, (2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan, Parashakti, Dewi

Noviyanti (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Yody A. Manafe, Rolland E. Fanggal (2018) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Deden Misbahudin Muayyad (2016) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan research gap di atas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN, STRES, MOTIVASI DAN KEPUASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI TENGAH PANDEMI COVID 19 PADA SENTRA UKM PAGUYUBAN TENUN TROSO DI KABUPATEN JEPARA”

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam peneliti ini, meliputi obyek pada usaha tenun troso Jepara yang ada sebagai berikut ini :

- a) Variabel Independen yaitu lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja. Variabel Dependen yaitu produktivitas kerja.
- b) Obyek Penelitian pada Sentra UKM Paguyuban Tenun Troso Jepara.
- c) Responden penelitian adalah karyawan pada Sentra UKM Paguyuban Tenun Troso yang berjumlah 116 responden.
- d) Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Sentra UKM Paguyuban Tenun Troso Kabupaten Jepara di masa Pandemi Covid 19, maka pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja yang tidak steril berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sentra UKM Paguyuban Tenun Troso di masa Pandemi Covid 19?
2. Apakah stres kerja yang berlebihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sentra UKM Paguyuban Tenun Troso di masa Pandemi Covid 19?
3. Apakah motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sentra UKM Paguyuban Tenun Troso di masa Pandemi Covid 19?
4. Apakah rasa kepuasan dalam bekerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sentra UKM Paguyuban Tenun Troso di masa Pandemi Covid 19?
5. Apakah lingkungan, stress, motivasi dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Sentra UKM Paguyuban Tenun Troso di masa Pandemi Covid 19?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada Sentra UKM Paguyuban Tenun Troso Jepara adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.
5. Untuk menganalisis antara pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja mana yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

a) Manfaat Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan dan referensi terkait dengan pengaruh lingkungan, stress, motivasi dan kepuasan terhadap produktivitas kerja.

b) Manfaat Praktis

Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

