

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu: *men, money, methode, material, machine, dan market*. Unsur *men* berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen yang mengatur unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Suwatno, 2006).

Bagi setiap perusahaan, baik yang bergerak di bidang barang maupun jasa, sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian yaitu penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014). Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut maka semakin baik kinerja suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Gibson, 1996). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi. Tujuan organisasi atau badan usaha dapat dicapai dengan tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi organisasi.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan saat ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Oleh karena itu kinerja dan kualitas SDM adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Hal ini perlu dilakukan, karena tanpa adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Menurut Sedarmayanti (1996) produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja

unjuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan bahwa “produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*)” (Laeham dan Wexley dalam Sedarmayanti 1996).

Banyak faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yang sangat berpengaruh dalam hal mengembangkan perusahaan agar bergerak ke arah yang positif, karena setiap perusahaan selalu menginginkan adanya peningkatan produktivitas yaitu melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang akan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan perusahaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis (Handoko, 2001). Perusahaan akan dikatakan berkembang apabila motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis tersebut dinilai baik, sebaliknya perusahaan dikatakan tidak berkembang apabila faktor-faktor tersebut dinilai buruk perusahaan pun akan sulit berkembang. Hal inilah yang menjadi permasalahan yang sering kita temukan di perusahaan yang tidak memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya.

PT. Wiska merupakan perusahaan berbentuk perseroan terbatas (PT) yang bergerak di bidang industri tekstil yang beralamat di Jalan Raya Bandung – Garut Km 20,9 Rancaekek- Kabupaten Sumedang. Perusahaan ini menghasilkan produk berupa kain pel, kain vitrage, kain brukat berbahan dasar poliester – nilon, kain

handuk berbahan dasar kapas – poliester, dan kain berbahan dasar poliester seperti gordan, tulle, taplak meja, paragon, dan selimut. Peneliti tertarik melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena diduga di perusahaan tersebut terdapat permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawannya.

Sedarmayanti (2004) mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja atau tempat kerja dikatakan baik apabila dalam kondisi tertentu, manusia dapat melakukan kegiatannya dengan optimal. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dengan manusia yang bekerja pada lingkungan tersebut dapat terlihat akibatnya dalam jangka waktu tertentu, seperti turunnya produktivitas kerja, efisiensi dan ketelitian. Maka dari itu lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen yang bersangkutan, karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan terpenuhinya kebutuhan para karyawan dapat memberikan rasa yang nyaman dan puas pada karyawan, sehingga selalu mendorong motivasi karyawan untuk bekerja secara baik dan produktif. Apabila lingkungan kerja di perusahaan tidak mendapat perhatian oleh manajemen maka akan berdampak pada menurunnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak pada produktivitasnya.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam

suatu kelompok kerja, produktivitas selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas maupun kuantitasnya. Lokasi dari PT Wiska yang terletak di sisi Jalan Raya Rancaekek-Garut membuat keadaan lingkungan disana menjadi bising oleh suara kendaraan sehingga dapat mengganggu proses bekerja karyawan. Ditambah lagi dengan suara bising dari pabrik PT Wiska sendiri ataupun pabrik yang ada di sekitarnya.

Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak baik bagi kinerja seseorang. Rasa aman dan nyaman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap karyawan. Karyawan selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Alex S. Nitisemito (1996) mengatakan bahwa “lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif seperti ruangan kerja yang bersih, tata ruang yang baik dan warna yang indah, adanya peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang memadai, jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, keamanan yang baik dan rasa kebersamaan antara pimpinan dengan pegawai, dan pegawai dengan sesama pegawai atau rekan kerja sangat diharapkan dalam mengerjakan pekerjaannya agar yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan. Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik pasti akan menuntut untuk mendapat fasilitas lingkungan kerja yang sesuai”.

Peneliti melakukan penelitian di PT Wiska Rancaekek yang bergerak dibidang tekstil. Dalam rangka menunjang sumber daya manusia, PT Wiska Rancaekek memberikan fasilitas kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh pada meningkatnya produktivitas kerja sehingga dengan produktivitas kerja yang baik

dapat meningkatkan laba perusahaan. Adapun fasilitas yang telah disediakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Fasilitas di PT Wiska

No	Fasilitas	Jumlah
1	AC	3
2	Mesjid	1
3	Toilet	8
4	Tempat Parkir	2

Sumber: PT Wiska Rancaekek pada tahun 2018 (data diolah peneliti)

Dari hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan PT Wiska, mereka merasa tidak nyaman ketika mereka di tempat kerja maupun ketika sedang melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan sebagian fasilitas yang diberikan perusahaan kurang layak pakai seperti toilet yang kurang layak digunakan, AC yang tidak optimal dan tempat beribadah yang kurang memadai. Maka dari itu, karyawan berharap agar fasilitas tersebut segera diperbaiki agar menciptakan kegairahan dalam bekerja. Selain itu, interaksi antar pihak perusahaan (*Manager*) dengan karyawan harus terjalin dengan baik. Karena dengan perhatian perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk pemberian fasilitas yang memadai serta memberikan rasa aman dan nyaman, maka karyawan pun akan bergairah untuk bekerja, semangat dan produktivitas kerja pun meningkat. Dengan demikian laba yang dihasilkan perusahaan pun akan meningkat.

Selain lingkungan kerja, yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan adalah tingkat stress kerja. Stress kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasa terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan dan frustrasi (Mangkunegara, 2004). Stress adalah reaksi seseorang secara psikologi, fisiologi, maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Menurut Handoko (2014) *stress* adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. *Stress* yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Fenomena sebelumnya dapat dilihat bahwa karyawan dituntut lebih untuk mencapai target dalam bekerja dan tetap bertahan dalam kondisi yang seperti itu dan terus untuk giat dalam bekerja agar berhasil mencapai apa yang mereka inginkan. Penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan karena perusahaan terkadang tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan ide dan kreatif sehingga kemampuan fisik dan mental yang mereka terbatas terhadap karyawan dan menjadikannya kinerja yang rendah, perusahaan-perusahaan tertentu juga terkadang tidak memperdulikan bagaimana keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan di tempat individu tersebut bekerja karena terkadang banyak perusahaan yang kurang mampu menjalin suatu hubungan dalam hal berkomunikasi dan lain

sebagainya yang membuat karyawan menjadi mengalami stress kerja maka kondisi tersebut akan menimbulkan adanya penurunan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Hal ini tentu saja dapat berdampak pada tidak tercapainya target-target maupun tujuan dari perusahaan sehingga perusahaan tidak mampu lagi mengungguli perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang dan berinovasi baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

Hasil wawancara awal dengan karyawan PT Wiska, dikatakan bahwa stres kerja yang dialami karyawan PT Wiska diakibatkan oleh beban kerja yang diterima oleh karyawan dirasa tinggi. Beban kerja ini disebabkan oleh tingginya target produksi yang diberikan oleh PT Wiska kepada karyawan. Target produksi yang tinggi didasarkan pada strategi PT Wiska untuk meningkatkan produktivitas perusahaan agar produksi produk yang dihasilkan melebihi pencapaian tahun lalu. Disamping itu, rata-rata pekerja yang bekerja di PT Wiska sudah berumur 45 tahun keatas, rata-rata sudah memiliki keluarga dan anak, dan dengan masa kerja yang lama membuat tingkat stres baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan tinggi, terutama tingkat stres yang terjadi di luar pekerjaan seperti kekuatiran finansial, masalah yang bersangkutan dengan anak, keluarga, itu membawa pengaruh terhadap produktivitas kerja di dalam pekerjaannya.

Dengan fenomena yang terjadi pada karyawan di PT Wiska tersebut, hal ini menjadi pertanyaan apakah tingkat stres karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dan dengan perusahaan memberikan fasilitas yang memadai mampu memotivasi karyawan atau tidak, karena di perusahaan tersebut semua fasilitas telah disediakan tetapi ada sebagian fasilitas yang tidak dapat digunakan

oleh sebagian karyawan. Dalam hal ini penulis memilih PT Wiska Rancaekek sebagai perusahaan yang menggunakan cukup banyak karyawan. Permasalahan yang ada di perusahaan ini adalah pemberian beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, frustrasi, *role ambiguity*, sebagian fasilitas dalam lingkungan kerja kurang memadai. Karena menurut karyawan, sebagian fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawan kurang layak pakai yang mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman sehingga mengganggu aktivitas kerja untuk mencapai target yang diharapkan. Berdasarkan pada semua alasan tersebut diatas, maka penulis ingin meneliti lebih jauh mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Wiska”.

B. Identifikasi Masalah

Beberapa karyawan PT Wiska merasa tidak nyaman ketika mereka di tempat kerja maupun ketika sedang melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan sebagian fasilitas yang diberikan perusahaan kurang layak pakai seperti toilet yang kurang layak digunakan, AC yang tidak optimal dan tempat beribadah yang kurang memadai. Maka dari itu, karyawan berharap agar fasilitas tersebut segera diperbaiki agar menciptakan kegairahan dalam bekerja. Selain itu, dikatakan bahwa karyawan PT Wiska mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang diterima oleh karyawan dirasa tinggi. Beban kerja ini disebabkan oleh tingginya target produksi yang diberikan oleh PT Wiska kepada karyawan. Target produksi yang tinggi didasarkan pada strategi PT Wiska untuk meningkatkan produktivitas perusahaan agar produksi produk yang dihasilkan melebihi pencapaian tahun lalu.

Oleh karena itu, lingkungan dan stres kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan

1. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang memadai, seperti toilet yang kurang layak digunakan, AC yang bekerja tidak optimal, dan tempat beribadah yang kurang memadai sehingga dalam melakukan proses bekerja kurang maksimal dan karyawan tidak nyaman berada di lingkungan tersebut.
2. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, beban kerja yang diterimanya dirasa tinggi sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja kepada karyawan. Ini terjadi karena karyawan dituntut agar target yang telah dibuat perusahaan tercapai. Jika karyawan tidak bisa mengelola stres tersebut dengan baik maka hal itu akan berdampak buruk bagi karyawan tersebut, misalnya menurunnya kondisi kesehatan, bekerja dengan tidak semangat, bahkan bisa keluar dari perusahaan.
3. Pihak perusahaan kurang memperhatikan kondisi karyawan dalam hal lingkungan kerja dan stres kerja mereka. Pihak perusahaan hanya memikirkan bagaimana agar produksi bisa meningkat. Tentu hal tersebut tidak baik karena agar produktivitas meningkat pihak perusahaan harus memperhatikan juga bagaimana lingkungan kerja dan tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Produktivitas bukan hanya kuantitas dari suatu produksi tapi kualitas suatu produk juga

diperhatikan. Agar kualitas produksi juga baik maka pihak perusahaan harus bisa memastikan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja juga baik agar produktivitas kerja karyawan juga baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis dapat mengidentifikasi pokok permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wiska?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wiska?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wiska?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wiska.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wiska.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja di PT Wiska.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat, baik manfaat secara akademis maupun manfaat secara teoretis.

1. Kegunaan akademis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya pandangan ilmiah dibidang manajemen dan memperoleh gambaran nyata tentang kebenaran fakta yang ada di lapangan dengan teori-teori yang penulis dapatkan selama perkuliahan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang memiliki kesamaan variabel-variabel penelitian dan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan.
2. Kegunaan teoretis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam rangka mengambil kebijakan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan pada masa yang akan datang.
 - a. Bagi perusahaan hasil dari penelitian ini akan diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa menentukan kebijakan khususnya dalam hal mengelola stres kerja dan mengenai lingkungan kerja.

F. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1996) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif seperti ruangan kerja yang bersih, tata ruang yang baik dan warna yang indah, adanya peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang memadai, jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, keamanan yang baik dan rasa kebersamaan antara pimpinan dengan pegawai, dan pegawai dengan sesama pegawai atau rekan kerja sangat diharapkan dalam mengerjakan pekerjaannya agar yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sedarmayanti (2004) mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Ada korelasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja seperti yang di ungkapakan oleh Sritomo Wignjosoebroto (2003), sebagai berikut: "Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, seperti temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain yang dalam hal ini akan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja manusia.

Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak baik bagi kinerja seseorang. Rasa aman dan nyaman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Kenyamanan tempat kerja baik

secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap karyawan (Sedarmayanti, 2010). Karyawan selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik dan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja.

2. Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Handoko (2014) *stress* adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. *Stress* yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerjaan dan individu tersebut tidak akan mengalami yang namanya stress kerja pada tempat ia bekerja (Mangkunegara, 2011). Menurut Siagian (2008) individu tersebut juga harus meningkatkan produktivitas dengan cara bagaimana karyawan membangun hubungan dengan atasan dan bawahannya di tempat kerja. Tekanan-tekanan yang dihadapi oleh karyawan akan menimbulkan stress pada individu tersebut. Begitu juga dengan mental dan kemampuan fisik pada karyawan, akan memberikan produktivitas yang baik pada perusahaan jika karyawan tersebut tidak mengalami tekanan yang menyebabkan stress di tempat dia bekerja

Hariandja dalam Wuisan (2007) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan

karyawan pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

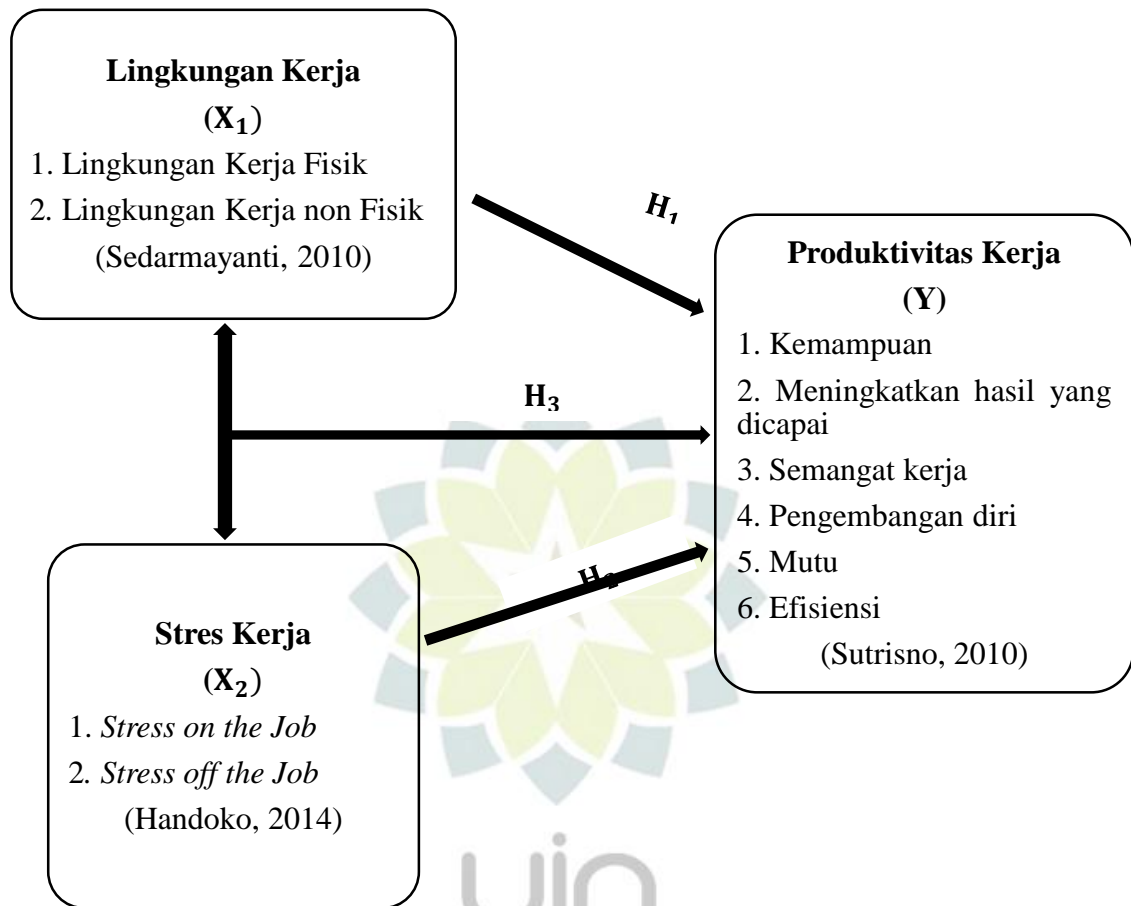
3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (1996) produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja unjuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan bahwa: “produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*) (Laeham dan Wexley dalam Sedarmayanti 1996).

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek aspek ekonomis, Handoko (2001). Menurut Danang (2012), faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu, pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dibuat gambar kerangka pemikiran berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
1	(Tanjung & Hutagalung, 2018)	Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga.	Hasil perhitungan 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%	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya,

			dipengaruhi oleh faktor lain.	sampel dan metode penelitian yang digunakan.
2	(Harrisma & Witjaksono, 2013)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja.	Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya, sampel dan metode penelitian yang digunakan.
3	(Soputan, 2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pelayanan Pemerintah Kota Manado.	Berdasarkan uji signifikansi, bahwa produktivitas pelayanan atas lingkungan kerja adalah signifikan, dan hasil uji hipotesis secara tegas dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pelayanan.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya, sampel, dan metode penelitian yang digunakan.
4	(Lestari & Ayu Sriathi, 2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.	Hasil uji menunjukkan nilai t hitung (2.343) lebih besar dari t tabel (1,684) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai PT.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya, dan sampel penelitian.

			Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.	
5	(Cardindo & Logahan)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Bukopin Tbk Kantor Pusat).	Dari hasil analisis pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap produktivitas kerja, ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 40,7%. Hasil analisis pengaruh antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, terdapat pengaruh yang negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,7%.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya, dan sampel penelitian.
6	(Saefullah, Listiawati, & Amalia, 2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Ada pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Venia Agape Indonesia. besar pengaruh variabel Stres Kerja memberi kontribusi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian produksi sebesar 54,90%.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya, dan sampel penelitian.
7	(Cherny & Kartikasari, 2017)	Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam.	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa

			tidak signifikan antara stres terhadap produktivitas karyawan yang ada pada PT Epson Batam.	persamaan terutama di variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya, dan sampel penelitian.
8	(Khoirul Ulum, Suyadi, & Hartanto, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yaitu dengan persentase sebesar 87,2%.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya, dan sampel penelitian.
9	(Isma, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar	Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 3.509 dengan hasil signifikansinya $0.001 < 0.05$, maka H₀ ditolak dan H₂ yang menyatakan terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya, dan sampel penelitian.

			diterima , alasannya dikatakan signifikan sebab nilai sig lebih kecil dari 0.05.	
10	(Oktaviani, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Finansial dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PG. Lestari Patianrowo Nganjuk	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa hasil penelitian variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Nilai koefisien Stres Kerja bertanda positif yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan Stres kerja maka akan terjadi kenaikan Produktivitas Kerja.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya, dan sampel penelitian.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata *hypo* yang berarti di bawah dan *thesa* yang berarti kebenaran. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoretis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan

penelitian. Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Hipotesis 2 : Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 3 : Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

