

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Adapun secara umum manajemen merupakan pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang lain untuk bekerja. Pengelolaan pekerjaan itu sendiri dari bermacam ragam, misalnya berupa pengelolaan industri, pemerintahan, pendidikan, pelayanan sosial dan masih banyak lagi karena pada dasarnya hampir semua aspek kehidupan manusia memerlukan pengelolaan. Oleh karena itu manajemen ada dalam setiap aspek kehidupan manusia dimana terbentuk suatu kerjasama dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan

posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan klasifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi yang sehat dan efisien pasti mengharapkan produktivitas kerja karyawannya semakin meningkat. Karyawan atau tenaga kerja adalah motor atau penentu tercapainya tujuan organisasi. Semakin produktif tenaga kerja maka akan semakin produktif organisasi demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu berbagai program dan kegiatan dilakukan perusahaan agar produktivitas karyawannya semakin meningkat dari hari kehari seperti melakukan pendidikan dan pelatihan, menciptakan iklim organisasi yang sehat, menerapkan *rewards and punishment* dan sebagainya.

Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Organisasi bertanggung jawab dan berkewajiban untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Sutrisno (2016) menyatakan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga pada akhirnya pencapaian tujuan organisasi tercapai sesuai yang diharapkan. Sedemikian pentingnya produktivitas kerja bagi organisasi menyebabkan organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Namun dalam kenyataannya yang sering

terjadi dan dialami oleh banyak organisasi atau perusahaan hingga kini adalah masih rendahnya produktivitas kerja pegawai baik di organisasi swasta maupun pemerintah.

Masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah masalah terkait dengan lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja pada objek penelitian, baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang ada dalam objek penelitian. Dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Pada kesempatan ini peneliti mengambil tempat objek penelitian pada salah satu perusahaan percetakan buku, yaitu PT. Mizan Grafika Sarana pada karyawan bagian produksi yang beralamat di Jl. Cinambo, No. 141, Cisaranten Wetan, Ujung Berung, Pakemitan, Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 40294. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan di PT. Mizan Grafika Sarana, perusahaan ini bergerak dibidang produksi buku dan percetakan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi masih banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja tempat dimana para karyawannya bekerja. Karyawan akan mampu mencapai kinerja

maksimal apabila memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dalam diri sendiri yang akan membentuk kekuatan diri dan dari lingkungan kerja yang turut mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Beberapa pakar memberikan pengertian lingkungan kerja sebagai berikut ini:

Menurut Sedarmayanti (2009), terdapat dua lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Gejala atau fenomena fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain pewarnaan ruangan, penerangan, suhu udara, kebisingan, ruang kerja, dan faktor keamanan kerja. Jelas bahwa dalam pekerjaannya karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja fisik perusahaan. Ruang kerja dirancang sedemikian rupa agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin dan semaksimal mungkin. Namun demikian, tidak semua unsur fisik yang terdapat dalam ruang kerja sudah sesuai dengan harapan karyawan atau mungkin sudah saatnya diperbaharui untuk memberi kesan yang berbeda, khususnya dalam memberikan kepuasan kerja yang mengarah pada meningkatnya kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai segala kondisi atau keadaan yang terjadi di lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan, hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh struktur kerja, perhatian pemimpin, dukungan pemimpin, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar kelompok, serta

lancarnya komunikasi. Suasana hangat antara pimpinan dengan karyawan dan keakraban yang terjalin antar karyawan merupakan sedikit gambaran mengenai lingkungan kerja non fisik.

Dengan lingkungan kerja non fisik yang baik, tidak ada kesenjangan antar karyawan, baik karyawan maupun pimpinan mengerti hak dan kewajiban masing-masing serta pimpinan dapat mengayomi bawahannya, pada akhirnya akan tercipta integrasi dan iklim yang positif dalam perusahaan. Apabila suasana kerja kondusif, maka secara otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan rasa nyaman didalam perusahaan. Sebaliknya, bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik apabila dalam lingkungan kerjanya tidak mendapatkan ketenangan dan tidak termotivasi sehingga beresiko menurunkan kinerja karyawan tersebut (Sumarni dan soeprihanto, 2013).

Pada awalnya PT.Mizan Grafika Sarana adalah divisi produksi Mizan yang dibentuk tahun 1992 sebagai bagian dari PT.Mizan Pustaka. Divisi ini menangani proses produksi buku untuk kegiatan penerbitan Mizan, mulai dari pembuatan plat, pencetakan, hingga penjilidan. Divisi ini tumbuh pesat hingga akhirnya menjadi perusahaan mandiri pada tahun 1995, dengan nama PT.Mizan Grafika Sarana. Peningkatan kegiatan penerbitan Mizan memberikan dampak positif kepada PT.Mizan Grafika Sarana dengan semakin meningkatnya pesanan pekerjaan hingga melebihi kapasitas. Oleh karena itu, pada tahun 2004 PT.Mizan Publika menanamkan investasi lebih besar berupa pembangunan pabrik baru selus

2.500 m<sup>2</sup> dan penambahan peralatan. Namun dikarenakan era globalisasi yang membuat produk yang dikeluarkan harus berbeda dan inovatif, produk yang dikeluarkan menjadi bertambah varian.

Pada survey pertama dalam kegiatan wawancara dengan Manager HRD PT.Mizan Grafika Sarana yaitu Ibu Hesti dan dengan salah satu karyawan pada bagian produksi di PT.Mizan Grafika Sarana yaitu Kang Ahmad. Kegiatan wawancara ini dilakukan pada hari Selasa, 8 Juni 2021. Hasil survey awal dipaparkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Mini Wawancara**

No	Pertanyaan	Jawaban	Responden
1.	Apakah didalam perusahaan yang ibu pimpin terdapat pengaruh lingkungan kerja bagi prouktivitas karyawan?	Tentunya, setiap perusahaan memiliki pengaruh lingkungan kerja yang berbeda beda, tergantung keadaan dan faktor lain yang mempengaruhinya. Namun di PT.Mizan Grafika Sarana ini, setiap karyawan diharapkan mereka senantiasa berkomitmen dalam bekerja dan sesuai dengan target dalam hasil produktivitasnya. Harapan bagi saya para karyawan	HRD PT.Mizan Grafika Sarana (MGS) Bandung (Ibu Hesti)

		menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang sudah direncanakan.	
2.	Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan stres kerja?	Menurut saya pasti ada, karena apabila lingkungan kerjanya baik maka produktivitas dari karyawannya pun akan meningkat, bagitupun apabila lingkungan kerja buruk maka tekanan dan stres kerja pada setiap karyawan akan muncul sehingga mengakibatkan adanya pengaruh produktivitas karyawan yang kurang maksimal. Namun terkadang tidak semua faktor stres kerja karyawan buruk apabila tekanannya baik, maka produktivitas karyawannya pun akan baik pula	HRD PT.Mizan Grafika Sarana (MGS) Bandung (Ibu Hesti)
3.	Apakah faktor stres kerja menjadi pengaruh utama dalam menghasilkan produktivitas kerja karyawan?	Kalau untuk hubungan dengan para, saya berusaha menjalin hubungan yang baik dan menjadi pemimpin yang diinginkan. Namun saya tidak sepenuhnya bisa	HRD PT.Mizan Grafika Sarana (MGS) Bandung (Ibu Hesti)

		berkomunikasi langsung dengan para karyawan bawahan, hanya sebagian staf tertentu saja. Karena untuk berkomunikasi baik dengan para karyawan, saya wakulkan kepada staf atau kepala bidang karyawan.	
4.	Apa yang mendasari anda untuk terus bekerja disini, apakah karena faktor lingkungan kerja atau karena faktor lain?	Saya bekerja disini atas dasar lingkungan kerja yang menurut saya tidak menjajdi faktor pengaruh saya dalam bekerja. Adapun rekan kerja yang senantiasa tidak lepas untuk saling bekerja sama , agar kami sebagai karyawan senantiasa memberikan pengaruh baik terutama terhadap hasil produktivitas kerja.	Karyawan PT.Mizan Grafika Sarana (MGS) Bandung (kang Ahmad)
5.	Bagaimana tanggapan anda mengenai fasilitas peusahaan yang anda tempati ini?	Menurut saya terdapat beberapa kekurangan seperti minimnya ventilasi udara yang ada diruangan produksi, yang mengakibatkan karyawan merasa panas apabila berada di ruangan tersebut,	Karyawan PT.Mizan Grafika Sarana (MGS) Bandung (kang Ahmad)



		<p>sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan bagi para karyawan yang sedang bekerja. Tidak tersedia nya Air Conditioner (AC) diruangan tersebut.</p> <p>Adapun pihak perusahaan tidak menyediakan ruangan khusus bagi karyawan perokok, sehingga mengakibatkan karyawan merokok dimana saja pada jam istirahat. Hal tersebut dapat mengganggu karyawan lain dan akan berdampak buruk pada barang produksi, terutama barang yang di produksi di perusahaan ini ialah percetakan buku.</p>	
6.	<p>Bagaimana menurut anda hubungan pimpinan dan para karyawannya?</p>	<p>Menurut saya tidak adanya kesenjangan antar sesama karyawan dan hal tersebut berpengaruh positif terhadap semua karyawan. Namun untuk masalah menjalin hubungan yang baik dan berkomunikasi intens dengan kepala bagian produksi hanya bisa dirasakan oleh sebagian</p>	<p>Karyawan PT.Mizan Grafika Sarana (MGS) Bandung (kang Ahmad)</p>

		karyawan saja, tidak semua karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan atasannya.	
7.	Bagaimana tanggapan anda mengenai hasil produksi kerja apabila tidak memenuhi target dan apakah ada tekanan dalam bekerja sehingga mengakibatkan faktor stres kerja sebagai pengaruhnya?	Mungkin untuk tekanan sudah pasti, karena kami para karyawan mengejar targer agar perbulannya sesuai dengan targer pesanan barang. Namun tekanan kerja tersebut tidak menjadikan sebagai faktor stres dalam bekerja. Biasanya faktor stres kerja timbul apabila terdapat kesalahan dan terjadi hubungan tidak baik antara rekan sesama kerja maupun dengan pihak karyawan atasan. Dan hal tersebutlah menjadikan pengaruh yang kurang maksimal dalam bekerja.	Karyawan PT.Mizan Grafika Sarana (MGS) Bandung (kang Ahmad)

*Sumber: HRD dan Karyawan PT.Mizan Grafika Sarana (MGS) Bandung*

Pada survey pertama dalam kegiatan wawancara yang telah di paparkan pada tabel diatas memberikan beberapa keterangan mengenai kondisi lingkungan fisik dalam ruangan tempat bekerja. Salah satunya ialah minimnya ventilasi udara yang ada diruangan tersebut, yang mengakibatkan karyawan merasa panas apabila berada di ruangan tersebut,

sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan bagi para karyawan yang sedang bekerja. Tidak tersedia nya *Air Conditioner* (AC) diruangan tersebut. Adapun pihak perusahaan tidak menyediakan ruangan khusus bagi karyawan perokok, sehingga mengakibatkan karyawan merokok dimana saja pada jam istirahat. Hal tersebut dapat mengganggu karyawan lain dan akan berdampak buruk pada barang produksi, terutama barang yang di produksi di perusahaan ini ialah percetakan buku.

**Tabel 2.1 Data Fasilitas**  
Fasilitas PT. Mizan Grafika Sarana

No	Fasilitas
1.	Peralatan
2.	Tempat Produksi
3.	Kantin
4.	Musholla
5.	Tempat parkir
6.	Pos satpam

*Sumber: Data Fasilitas PT.Mizan Grafika Sarana*

Selain lingkungan kerja fisik, menurut pemaparan hasil wawancara dengan salah satu karyawan mempunyai temuan dalam lingkungan kerja non fisik. Diantaranya ialah tidak adanya kesenjangan antar sesama karyawan dan hal tersebut berpengaruh positif terhadap semua karyawan. Namun untuk masalah menjalin hubungan yang baik dan berkomunikasi intens dengan kepala bagian produksi hanya bisa dirasakan oleh sebagian karyawan saja, tidak semua karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan atasannya. Selain itu 10 menit sebelum memasuki jam kerja

seharusnya mengadakan *briefing* dan doa bersama yang dilakukan oleh kepala bagian produksi bersama bawahannya, hal ini bertujuan untuk memberikan pengarahan, motivasi, dan menjaga keharmonisan serta kerja sama kelompok, namun hal ini sering diabaikan.

Dalam penelitian ini penulis menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi. Stres kerja dipilih sebagai variabel mediasi karena menurut *Robbins* (2002) stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkannya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga menciptakan produktivitas yang lebih baik. Untuk itu melalui penelitian ini akan diketahui dan dianalisis apakah stres kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik perusahaan saat ini, serta bagaimana dampaknya terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 3.1**

**Data Produksi PT.Mizan Grafika Sarama**

No	Bulan	Jumlah Produksi
1.	Januari	139.500 produksi
2.	Februari	139.500 produksi
3.	Maret	209.250 produksi
4.	April	279.000 produksi

5.	Mei	348.750 produksi
6.	Juni	209.250 produksi
7.	Juli	220.240 produksi
8.	Agustus	345.000 produksi
9.	September	279.000 produksi
10.	Oktober	273.510 produksi
11.	November	435.000 produksi
12.	Desember	470.000 produksi
<b>Total Jumlah dalam 1 Tahun</b>		<b>3.348.000 produksi buku</b>

*Sumber: Data Produksi PT.Mizan Grafika Sarana*

Berdasarkan uraian diatas, PT. Mizan Grafika Sarana yang berlokasi di JL. Cinambo, No. 141, Cisaranten Wetan, Ujung Berung, Pakemitan, Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 40294, menjadi objek penelitian yang menguji dan menganalisis variabel-variabel penelitian yang telah diuraikan. Untuk itu penulis melakukan penelitian mengenai judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Mizan Grafika Sarana.)"**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari hasil tanya jawab dengan salah satu pekerja yang ada dibagian produksi PT. Mizan Grafika Sarana, menemukan beberapa hal yang berkaitan sama judul penelitian ini. sejumlah hal yang bisa diidentifikasi

setelah melaksanakan pendataan awal dengan melakukan tanya jawab secara langsung diantaranya:

1. Adanya faktor lingkungan kerja fisik di pada PT.Mizan Grafika Sarana (MGS) Bandung yang kurang memadai seperti, minimnya ventilasi udara diruangan produksi tempat karyawan bekerja, tidak tersedianya *Air Conditioner* (AC) diruangan tersebut sehingga suhu udara terasa panas dan mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Adanya faktor lingkungan kerja non fisik yang mana dapat dilihat dari tidak semua karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan atasannya, dikarenakan dalam menjalin hubungan yang baik dan berkomunikasi intens dengan kepala bagian produksi hanya bisa dirasakan oleh sebagian karyawan saja. Kemudian selain itu pimpinan dan bawahan bagian produksi jarang melakukan kegiatan pembekalan dan doa, walaupun tujuannya untuk memberikan arahan, motivasi, serta menjaga keharmonisan dan kerjasama tim.
3. Adanya stres kerja. Tingkat stres kerja pada PT.Mizan Grafika Sarana (MGS) Bandung dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya berasal dari faktor pemimpin yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam bekerja.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, jadi peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktiitas karyawan PT. Mizan Grafika Sarana?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Mizan Grafika Sarana?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Mizan Grafika Sarana?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Mizan Grafika Sarana?
5. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Mizan Grafika Sarana?
6. Apakah lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan stres kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PT. Mizan Grafika Sarana?
7. Apakah lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan stres kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan PT. Mizan Grafika Sarana?

#### **D. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah, jadi tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktiitas karyawan PT. Mizan Grafika Sarana.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan PT. Mizan Grafika Sarana.

3. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Mizan Grafika Sarana.
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pada karyawan PT. Mizan Grafika Sarana.
5. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja pada karyawan PT. Mizan Grafika Sarana.
6. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan stres kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
7. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik dalam meningkatkan stres kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian disini ialah sebagai berikut:

##### **1. Penerapan teori**

- a. Penelitian ini bisa menghasilkan pembelajaran di lingkup lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.
- b. Bisa digunakan untuk sumber ide sebagai pengembangan sains terutama di bidang SDM, serta bisa dimanfaatkan sebagai sarana informasi bagi pembaca yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama dimasa yang akan datang.
- c. Melalui penelitian ini diharapkan bisa dimanfaatkan sebagai pelengkap bahan penelitian sebelumnya, dan juga untuk



melengkapi wawasan dan ilmu pengetahuan lainnya, sehingga bermanfaat bagi kemakmuran bangsa.

## 2. Penggunaan praktis

- a. Berharap penelitian ini bisa berguna bagi masyarakat terutama di lingkungan perusahaan.
- b. Melalui penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik juga karakteristik pribadi terhadap produktivitas karyawan PT. Mizan Grafika Sarana, akan mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas, kemudian menggunakannya sebagai dasar pertimbangan untuk pengambilan keputusan.
- c. Juga memberikan saran dan pendapat kepada PT. Mizan Grafika Sarana agar bisa berfokus pada level produktivitas karyawan dan lingkungan kerja fisik maupun non fisik terhadap karyawannya.

## F. Kerangka Berfikir

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik mengacu pada seluruh kondisi fisik yang terjadi di tempat bekerja, baik secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi karyawan juga kinerjanya. Kondisi kerja fisik dibagi menjadi dua: lingkungan yang bersangkutan dengan karyawan (seperti halnya komputer, meja, kursi, dll.) Juga lingkungan antara (seperti suhu, pencahayaan), kebisingan, bau, dan warna, serta ruang pelindung.

Menurut Nasution (2011), indeks produktivitas tenaga kerja bergantung pada ukuran barang juga jasa yang diproduksi dan sumber daya, serta total tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan produk lain yang dipakai untuk memproduksinya.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan kondisi dimana suatu perusahaan dalam keadaan baik tentunya. Produktivitas yang meningkat, akan menjadi timbal balik yang sangat baik bagi perusahaan dan hal tersebut bisa diperoleh dengan hadirnya kondisi lingkungan kerja fisik yang sangat baik, nyaman serta berpengaruh terhadap keberlangsungan pekerjaan setiap karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti,2001:31 lingkungan kerja non fisik artinya semua kondisi yang terjadi berkaitan terhadap hubungan kerja, bisa hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan bekerja dan juga hubungan dengan bawahan.

Menurut Sutrisno,2016 produktivitas kerja adalah salah satu bentuk sikap mental, selalu berusaha memperbaiki hal-hal yang ada, berpikir bahwa manusia mampu melakukan lebih positif hari ini ketimbang kemarin, dan besok akan lebih positif dari hari ini.

Lingkungan kerja non fisik yang berada disekitar lingkungan pekerja terutama yang dihadapkan dengan kondisi perasaan, pikiran bahkan tindakan pekerjaan seseorang perlu diperhatikan agar

membawa dampak positif bagi hasil produktivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja yang diharapkan oleh sebuah lembaga perusahaan. Rasa tenang, dan nyaman yang melibatkan perasaan seseorang dalam bekerja akan tercipta apabila lingkungan kerja non fisik terjalin dengan bagus, sehingga nantinya bisa dihadapkan pada hasil produktivitas kerja karyawan apakah semakin meningkat atau bahkan mungkin menurun karena pengaruh lingkungan kerja non fisik.

### **3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Handoko (2008), stres kerja merupakan kondisi stres yang mempengaruhi proses berpikir, amarah, juga keadaan psikologis. Akibatnya, stres yang melampaui batas bisa mengganggu keahlian dan bahkan dapat mengganggu keterampilan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Sedarmayanti, 2009 produktivitas kerja diartikan sebagai dimensi penggunaan sumber daya ada pada organisasi, dinyatakan sebagai perbandingan antara ketercapaian output dengan penggunaan sumber daya.

Stres kerja akan sangat berpengaruh apabila seseorang mengalami kondisi penuh dengan emosi, ketidakfokusan dalam berfikir dan masih banyak lagi kendala yang dihadapkan apabila seseorang mengalami kondisi stres dalam bekerjanya dan akan sangat berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan dalam bekerja harus mampu meningkatkan produktivitas

dengan cara menghindari sikap yang akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja. Maka dari itu apabila seorang karyawan mengalami stres kerja dampaknya akan memberikan produktivitas kerja yang kurang baik, sebisa mungkin mental dan kemampuan fisik pada karyawan tidak mengalami tekanan yang nantinya akan menyebabkan stres di tempat dia bekerja.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja**

Menurut Render dan Heizer,(2001:239-240) lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik di lingkungan tempat kerja yang bisa mempengaruhi pekerja secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi fisik kerja, keselamatan kerja, dan kualitas kerja yang sesuai bagi karyawan.

Menurut Mangkunegara (1993) stres kerja diartikan sebagai perasaan stres yang dirasakan pekerja dalam menghadapi suatu pekerjaan. Tekanan kerja seperti ini dapat dilihat pada gejalanya, diantaranya ketidakstabilan amarah, tidak bahagia, susah tidur, merokok, tidak mampu untuk rileks, gelisah, gugup, tekanan darah tinggi dan pencernaan terganggu.

Lingkungan kerja memang sangat berdampak bagi pekerja, terutama lingkungan kerja fisik. Karena bahwasannya, lingkungan kerja fisik dihadapkan langsung dengan keadaan tempat kerja karyawan itu sendiri, seperti halnya tata letak barang, kebisingan, penciuman, dan lain sebagainya, semua itu pastinya berpengaruh

secara langsung bagi setiap karyawan. Maka dari itu kenyamanan lingkungan kerja fisik sangat dibutuhkan oleh karyawan, karena jika tidak pastinya akan mempengaruhi terhadap keadaan karyawan tersebut seperti tertekan dan tidak nyamannya saat bekerja, keadaan tersebut biasa disebut dengan keadaan stres kerja. Stres kerja bukan hanya dirasakan karena pengaruh seseorang saja tapi lingkungan kerja fisik juga sangat berdampak bagi keberlangsungan pekerjaan pekerja tersebut. .

## **5. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan**

Menurut Wursanto (2009: 269) adalah situasi kerja psikologis dan diterjemahkan sebagai "masalah yang berkaitan dengan aspek psikologis tempat kerja". Lingkungan kerja non-fisik dikatakan juga dengan lingkungan kerja psikologis, artinya lingkungan di sekitar tempat kerja non-fisik. Lingkungan kerja seperti itu mungkin tidak langsung terpicat oleh emosi seseorang, akan tetapi keberadaannya bisa dirasakan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik ialah lingkungan kerja yang bisa dirasakan secara emosional.

Menurut Rivai, (2008: 516) stres kerja adalah situasi stres yang memengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis, memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kebiasaan kerja. Stres bisa menjadi kemampuan yang sangat berbahaya bagi orang untuk mengatasinya..

Lingkungan kerja non-fisik bisa dikaitkan dengan hubungan kerja antara pekerja dengan atasan atau kolega mereka, dan jika hubungan kerja tidak memadai, indikator ini dapat menyebabkan stres kerja. Tekanan kerja merupakan suatu keadaan yang mungkin dihadapi oleh orang awam, terutama di kalangan karyawan, terutama di organisasi atau perusahaan. Tekanan kerja merupakan indikator yang sangat penting, karena situasi ini dapat terpapar pada lingkungan kerja non fisik masyarakat.

**6. Hubungan Stres Kerja Sebagai Mediasi (Z) Dengan Lingkungan Kerja Fisik Sebagai Variabel Bebas (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sebagai Variabel Terikat (Y).**

Menurut Gibson, stres kerja pada tahun 1996 dapat didefinisikan dari aspek-aspek berikut:

- 1) Stres merupakan stimulus, metode ini menganggap bahwa stres merupakan hasil hubungan diantara rangsangan lingkungan dan respon individu
- 2) Stres untuk tanggapan respons, pendekatan ini memandang bahwa stres ialah tanggapan fisiologis juga psikologis manusia kepada lingkungan penekanan (stresor).
- 3) Stres sebagai stimulus-respons, pendekatan disini melihat stres sebagai sebuah konsekuensi dari hubungan interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu.

Menurut Gie, (2000: 210), lingkungan kerja fisik artinya sekumpulan faktor fisik, juga sejenis suasana fisik yang berada di tempat bekerja. Dari sudut pandang tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sinungan (2008): 12 menganggap bahwa produktivitas sebagai hubungan antara hasil barang dan jasa dan pemasukan aktual. Contohnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi. Perbedaan antara keluaran dan masukan atau sebaliknya. Input adalah tenaga kerja, dan output diukur dalam bentuk dan nilai material.

Dalam hubungannya dengan stres kerja setiap karyawan akan mengalami keadaan dimana posisi tempat kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik akan merasa kurang memadai atau bahkan merasa tidak nyaman. Semua posisi dimana adanya penerangan, warna ruangan, kebisingan, kurangnya ventilasi udara dan faktor keamanan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Setiap karyawan atau bahkan pihak perusahaan sangat menginginkan lingkungan kerja fisik yang sangat nyaman dan tidak menimbulkan adanya faktor stres kerja terhadap karyawan, karena semua hal tersebut harus dapat diperhatikan agar nantinya tidak berdampak buruk terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **7. Hubungan Stres Kerja Sebagai Mediasi (Z) Dengan Lingkungan Kerja Non Fisik Sebagai Variabel Bebas (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sebagai Variabel Terikat (Y).**

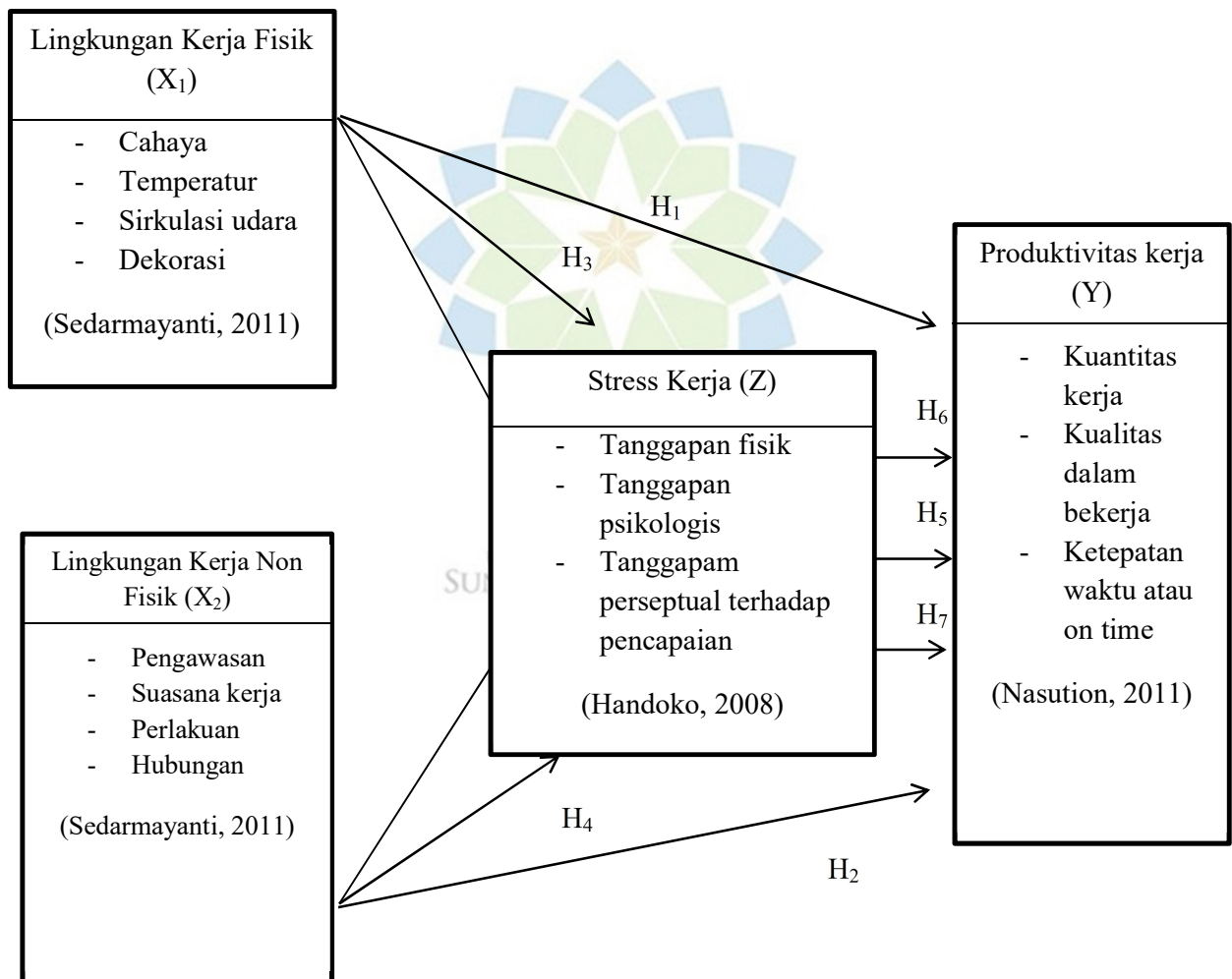
Menurut Mirjana (2006) stres kerja adalah respon dari kondisi membahayakan bagi fisik dan emosi yang dapat terjadi ketika ada sebuah konflik antara persyaratan pekerjaan dengan seorang karyawan dan rendahnya situasi yang mengontrol emosi.

Menurut Nitisemito (2000 : 139) Lingkungan kerja non fisik menjelaskan suatu kondisi yang memfasilitasi kerjasama diantara level pimpinan dengan bawahan dan rekan kerja yang memiliki status yang sama di tempat bekerja. Menurut Komaruddin, produktivitas tahun 1992 mencakup sikap yang selalu meyakini bahwa cara bekerja saat ini wajib lebih baik dari cara bekerja hari kemarin, dan bahwa output yang bisa dicapai esok hari harus lebih tinggi atau lebih berkualitas dari yang dicapai saat ini.

Hasil akhir dalam setiap pekerjaan pasti akan dilihat bagaimana produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil yang baik pasti karena kondisi lingkungan kerja yang baik pula. Sedangkan hasil produktivitas kerja karyawan yang kurang baik atau bahkan menurun pasti karena adanya pengaruh dari faktor lingkungan kerja bahkan bisa menimbulkan adanya pengaruh stres kerja bagi karyawan. Sedangkan pada hal non fisik, lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas seorang pegawai



apabila lingkungan kerja terjalin dengan baik antara manajemen dan pegawai serta hubungan pegawai. Bagaimanapun, jika seorang karyawan merasa tertekan atau bahkan terpengaruh secara negatif, seperti situasi kerja, mereka mungkin berhubungan dengan atasan atau rekan kerja mereka. Dan jika itu terjadi, maka akan berpengaruh pula pada produktivitas pekerja.



Gambar 1.1  
Kerangka Pemikiran

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 4.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
1.	Tata Sumanta (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Trisula Garmino Manufacturing.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Terdapat variabel lingkungan kerja fisik. 2. Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik. 3. Menggunakan 2 variabel bebas/independent. 4. Menggunakan 1 variabel terikat/dependent.	1. Tidak terdapat variabel produktivitas kerja. 2. Tidak terdapat variabel stres kerja. Penelitian Tata 3. Sumanta (2013) tidak menggunakan variabel mediasi/intervening 4. Berbeda objek penelitian.
2.	Budi (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT Nusa Kontruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 Garut)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	1. Terdapat variabel lingkungan kerja fisik. 2. Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik. 3. Menggunakan 2 variabel bebas/independent. 4. Menggunakan 1 variabel terikat/dependent	1. Tidak terdapat variabel produktivitas kerja. 2. Tidak terdapat variabel stres kerja. 3. Penelitian Budi (2018) tidak menggunakan variabel intervening/medias. 4. Berbeda objek penelitian.
3.	Riki Alfikri (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	1. Terdapat variabel lingkungan kerja. 2. terdapat variabel produktivitas kerja.	1. Penelitian Riki Alfikri (2019) tidak menggunakan variabel mediasi/intervening

		Kerja Karyawan PT Wiska	stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	terdapat variabel stres kerja.  3.menggunakan 2 variabel bebas/independent.  4.Menggunakan 1 variabel terikat/dependent.	2.Berbeda objek penelitian.
4.	Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan (Studi Kasus PT Gudang Garam Tbk)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	1.Terdapat variabel lingkungan kerja.  2.terdapat variabel produktivitas kerja.  3.menggunakan 1 variabel terikat/dependent.	1.Tidak terdapat variabel stres kerja. penelitian  2.Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir (2013) tidak menggunakan variabel mediasi/intervening  3,Berbeda objek penelitian.  4.Hanya menggunakan 1 variabel bebas/dependent.
5.	Dita Tri Pamungkas dan Ngatno (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan PT Mitra Buana Citra Abadi Ford Mitra	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun parsial mempengaruhi produktivitas kerja. lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi	1.Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik.  2.Terdapat variabel stres kerja. terdapat variabel produktivitas kerja.  3.terdapat variabel mediasi/intervening  4.Menggunakan 2 variabel bebas/independent.  5.Menggunakan 1	1.Tidak terdapat variabel lingkungan kerja fisik.  2.Berbeda objek

		Semaranag)	kerja.	variabel terikat/dependent	
6.	M.Ridwan Hielmy (2017)	Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat Wanita RS.PTPN VIII Subang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Work Family Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Work family conflict terhadap stres kerja berpengaruh positif signifikan. Stres kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh negatif signifikan.	1.Menggunakan 1 variabel terikat/dependent. 2.Menggunakan variabel mediasi/intervening 3.Menggunakan variabel stres kerja.	1.Tidak terdapat variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik. 2.Variabel bebas/independent menggunakan 1 variabel. 3.Tidak terdapat variabel produktivitas kerja. 4.Berbeda objek penelitian.
7.	Artha Tri Hastutiningsih (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT.MSV Pictures Yogyakarta)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	1.Menggunakan variabel lingkungan kerja. 2.Menggunakan variabel stres kerja. 3.Menggunakan variabel mediasi/intervening 4.Menggunakan 2 variabel bebas/independent. 5.Menggunakan 1 variabel terikat/dependent.	1.Tidak terdapat variabel produktivitas kerja. 2.Berbeda objek penelitian.
8.	Asmadin (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada jalur atau sub struktural 1 beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja baik secara simultan maupun parsial. Pada jalur atau	1.Menggunakan variabel lingkungan kerja. 2.Menggunakan variabel stres kerja. 3,Menggunakan variabel mediasi/intervening	1.Tidak terdapat variabel produktivitas kerja. 2.Berbeda objek penelitian.

		(Studi kasus pada PT Mount Scopus Indonesia)	sub struktural 2 beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial terdapat pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja secara signifikan. Secara parsial tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja secara signifikan. Dari semua variabel, beban kerja adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.	4.Menggunakan 2 variabel bebas/independent. 5.Menggunakan 1 variabel terikat/dependent.	
--	--	--	--	--	--

## H. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

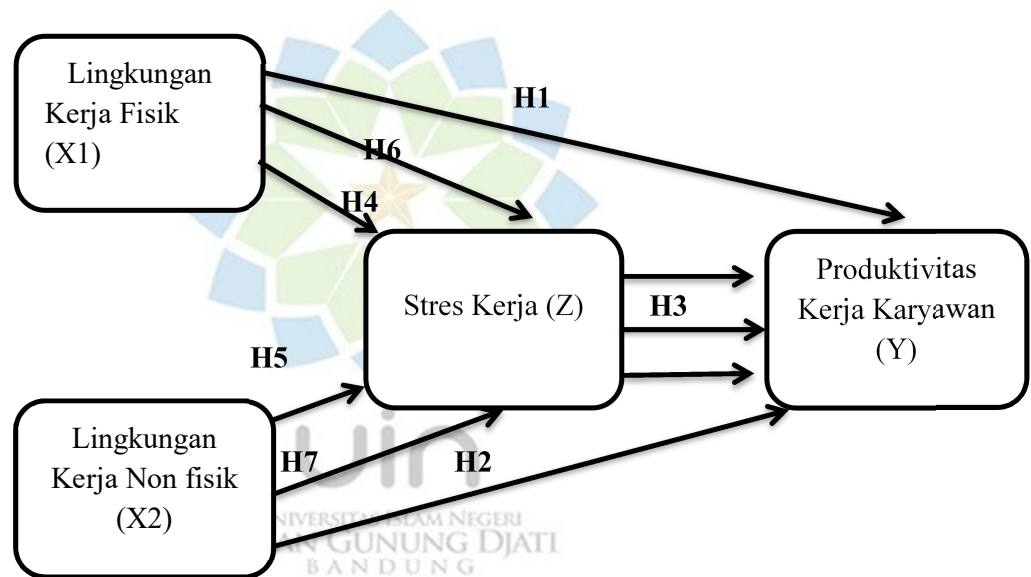
H1 : lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

H2 : lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

H3 : stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

- H4 : lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja
- H5 : lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja
- H6 : pengaruh lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan stres kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
- H7 : pengaruh lingkungan kerja non fisik dalam meningkatkan stres kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

**I. Model Penelitian**



Gambar 2.1 Model Penelitian

**X = variabel independen**

**Z = variabel intervening / mediasi**

**Y = variabel dependen**