

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Di era globalisasi persaingan bisnis saat ini, perusahaan banyak menghadapi tekanan-tekanan perubahan dan berbagai tuntutan. Agar dapat bertahan dan sukses, pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki, mutlak perlu mendapat perhatian dan pengembangan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia mengalami perkembangan dan perubahan yang menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik.

Sumber daya manusia (SDM) - dalam hal ini Produktivitas Kerja Karyawan - amat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, beberapa manajemen organisasi membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan menyempurnakan beberapa indikator ukuran produktivitas lama dan membangun serangkaian indikator produktivitas baru yang berfokus pada pengukuran produktivitas agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Harindja, 2012). Menurut Mangkunegara (2014) produktivitas SDM merupakan hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bila produktivitas pegawai (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar produktivitas organisasi (*corporate performance*) juga baik.

Ada tiga hal yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, diantaranya adanya konflik kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.

Menurut Farida dan Hartono (2016), Konflik adalah pertentangan yang terjadi antara person dalam perusahaan, baik antar karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan itu sendiri yang diakibatkan oleh adanya perbedaan kepentingan (karyawan menginginkan agar mereka bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dari pekerjaan tersebut, sedangkan pemilik perusahaan/orang yang ditunjuk untuk mewakili kepentingan pemilik mempunyai kepentingan untuk mengembangkan perusahaan).

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya Produktivitas Kerja Karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi sehingga karyawan bekerja tidak optimal dan menyebabkan kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja dalam instansi sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman demikian pula sebaliknya.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2011). Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan ketidaknyamanan kerja karyawan. Ruangan kerja sumpek karena tumpukan kertas, panas

karena sirkulasi udara kurang memadai, kotor, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo selalu berusaha menjaga agar lingkungan kerja yang ada selalu kondusif, tanpa konflik dan bebas dari tekanan/stres kerja. Namun untuk memastikannya, perlu dikaji dalam sebuah penelitian sebagaimana penelitian ini, yang berjudul: “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Konflik Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo?

4. Apakah Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo?
5. Manakah diantara Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik yang paling dominan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo?

1.3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo.

5. Untuk mengetahui variabel paling dominan berpengaruh signifikan secara parsial diantara Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Ponorogo.

1.4. Kegunaan Penelitian

Setelah tujuannya diketahui, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Sebagai pembelajaran dalam penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Lembaga

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Instansi

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, khususnya yang berhubungan dengan Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja.

4. Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan acuan dalam pengembangan penulisan dan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.