

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan jaman yang semakin hari semakin terlihat perubahannya dimana di era sekarang orang dituntut untuk berhadapan dengan era digitalisasi, era dimana yang hampir semua kegiatan pekerjaan dapat mudah diakses dan dilakukan melalui perangkat untuk melakukan pekerjaan itu sendiri hingga jasa desain interior sekalipun. Terlebih di era pandemi seperti ini, kita sebagai makhluk hidup sangat terbantu dengan perkembangan jaman seperti ini tanpa harus mendatangi tempat jasa tersebut dan proses desain interior dapat dilakukan secara daring untuk memaksimalkan anggaran. Desain interior sendiri merupakan sebuah perencanaan tata letak dan perancangan suatu ruangan bagian dalam suatu tempat/gedung.

PT. Interior Design Indo adalah sebuah jasa desain interior yang dapat membantu dalam perancangan suatu tempat dan mendekorasi sesuai dengan keinginan pelanggan dengan anggaran yang dimaksimalkan. Dengan pembiayaan yang transparan dan akuntabel membuat PT. Interior Design Indo meyakinkan pelanggannya untuk dapat melihat dan memperhitungkan secara tepat berapa total pembiayaan yang harus dikeluarkan sebelum disetujui akan apa saja yang harus dilakukan setelah keputusan akhir.

Dalam suatu perusahaan pasti memiliki visi, misi dan tujuan yang dirancang untuk kemajuan perusahaan seperti strategi perusahaan, prosedur, metode serta aturan-aturan lainnya sebagaimana perusahaan tersebut dibentuk. Dan dalam sasaran ini juga yang diinterpretasikan berbeda antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok. Hal ini juga yang menjadi salah satu pemicu konflik dalam suatu perusahaan. Konflik sendiri merupakan suatu ketidaksesuaian antara individu atau kelompok di dalam suatu perusahaan dimana harus membagi sumberdaya atau kegiatan kerja yang terbatas atau bahkan mungkin dengan perbedaan pendapat dan tujuan yang dapat menyebabkan terjadinya konflik itu sendiri.

Perbedaan latar belakang karyawan dan beban kerja yang berlebihan menjadikan perbedaan harapan, hal ini yang membuat adanya dua peranan dan mengakibatkan terjadinya konflik dalam pekerjaan. Jika hal ini terus terjadi maka tidak jarang karyawan akan merasakan tekanan dalam kerjanya atau timbulnya stres, stress ini yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Stres kerja adalah reaksi merugikan yang orang miliki terhadap tekanan berlebihan yang ditempatkan kepada mereka dari suatu tuntutan, kendala, atau peluang yang luar biasa (Robbins dan Judge, 2016). Konflik kerja di dalam suatu perusahaan sering terjadi apabila hubungan antar karyawan atau dengan atasan sehingga timbul rasa tidak nyaman atau tertekan akan keadaan yang membuat produktivitas kerja karyawan menjadi berkurang. Hampir setiap kondisi berbagai pekerjaan dapat menyebabkan stress tergantung dengan reaksi

dari karyawan dan dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah reaksi seseorang dalam menerima suatu masalah yang terjadi pada dirinya sendiri dan bagaimana seseorang itu mengolah masalah dimana reaksi seseorang itu mempengaruhi emosi, kondisi dan proses berpikir seseorang (Roosalina, *et al.* 2015)

Stres ini juga yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Produktivitas sendiri dapat diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Suatu tinggi dan rendahnya produktivitas dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor dimana faktor tenaga kerjalah yang memegang peranan utama dalam produktivitas sehingga tenaga kerja perlu diperhatikan baik dalam segi fisik maupun mental dalam bekerja karena jika terjadi hal yang menghambat suatu pekerjaan akan menghambat juga kepada produktivitas kerja karyawan dan produktivitas perusahaan itu sendiri.

Stres dan konflik kerja pun dapat berpengaruh terhadap karyawan dan produktivitas kerja karyawan dan menjadi hal yang sangat penting untuk pengembangan suatu perusahaan kedepannya. Jika diperhatikan dengan baik, produktivitas kerja karyawan yang baik itu selalu berkontribusi dalam hal apapun untuk perusahaannya, dan produktivitas kerja karyawan sendiri dapat dinilai dari sebagaimana hasil dari karyawan itu bekerja apakah telah sesuai dengan yang perusahaan atau pelanggan harapkan dan kedua belah pihak mendapatkan keuntungan dari apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan dinilai memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Tidak hanya stress dan konflik, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh dalam produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan menjadi salah satu faktor dalam perusahaan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari (Mardiana dalam Rizal, 2019). Dengan lingkungan yang kondusif dan memadai karyawannya untuk bekerja akan memberikan dampak baik terhadap karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Tidak hanya memberikan dampak baik, lingkungan kerja juga dapat memberikan dampak yang buruk bila perusahaan tidak memperhatikan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara fisik seperti fasilitas yang memadai, lokasi yang strategis dari kendaraan umum, atau yang bersifat non-fisik seperti hubungan antar karyawan dengan karyawan, dan karyawan dengan atasan dapat berjalan dengan lancar.

Peneliti memilih PT. Interior Design Indo Bandung sebagai objek penelitian karena sebagai perusahaan di bidang desain interior dengan berbagai kegiatan yang segala kegiatan dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawannya. Berbagai upaya dilakukan oleh HRD dari PT. Interior Design Indo Bandung dalam melakukan pemberdayaan kepada para karyawan untuk meningkatkan kualitas karyawan dan perusahaan itu sendiri. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan HRD, informasi mengenai sistem baru yang diberlakukan di perusahaan masih kurang tersampaikan kepada karyawan dan berbagai hal lain yang terjadi di PT. Interior Design Indo. Karyawan sendiri yang menjadi aset perusahaan sangatlah berharga perannya

bagi perusahaan dan menjadi penunjang tercapainya tujuan perusahaan sehingga karyawan perlu dikelola dan diperhatikan lebih baik dari segi jasmani maupun rohaninya agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan.

Tabel 1.1
Survey Awal Stres Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya terhindar dari stres kerja karena tuntutan tugas yang sesuai dan wajar.	52,9%	47,1%
2.	Saya terhindar dari stres kerja karena peran saya di perusahaan terasa adil dan wajar.	47,1%	52,9%
3.	Hasil kerja yang saya kerjakan sesuai dengan target yang ditetapkan	82,4%	17,6%
4.	Posisi dan fungsi saya di perusahaan tidak sesuai dengan struktur yang ditetapkan	29,4%	70,6%
5.	Pimpinan bersikap adil sehingga saya terhindar dari stres kerja	41,2%	58,8%

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti mengenai variabel stres kerja terdapat fenomena dimana karyawan tidak terhindar dari stres kerja karena perannya di perusahaan terasa adil dan wajar. Hal ini didukung dengan karyawan pada divisi designer yang mengeluhkan perannya di perusahaan karena dirasa terdapat tugas berupa pemasaran secara verbal dan itu termasuk diluar keahlian mereka yang mereka sendiri masih belum menguasai tugas tersebut sehingga timbulnya stres yang memungkinkan berdampak kepada produktivitas kerjanya. Dalam PT. Interior Design

Indo sendiri terdapat divisi marketing namun sedang tidak berjalan sebagaimana mestinya sehingga pemasaran hanya dilakukan secara soft-marketing atau lebih mengandalkan advertisement di media sosial dan website sebagai bentuk pemasaran jasa mereka. Dan juga terjadi fenomena dimana pimpinan bersikap tidak adil, bersikap tidak adil disini karena karyawan semua dituntut untuk menggunakan sistem baru yang diterapkan perusahaan dimana segala kegiatan karyawan dari berbagai divisi seluruh progressnya ada dalam sistem itu. Namun sebagian karyawan masih belum memahami dengan jelas akan penggunaan sistem tersebut dan bilamana sudah mengerti dengan sistem pun ada beberapa hal yang sebagian karyawan terasa benar sudah mengerjakan atau melakukannya namun sistem menilainya sebagai kesalahan sehingga pemimpin disini masih bersikap tidak adil karena menilai dari sistem yang informasi dari sistem belum sepenuhnya benar sehingga timbulnya stres kerja.

Tabel 1.2
Survey Awal Konflik Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Komunikasi yang saya jalin dengan rekan kerja lainnya terjalin dengan baik	94,1%	5,9%
2.	Saya menerima bila tujuan yang saya harapkan berbeda dengan tujuan perusahaan	47,1%	52,9%
3.	Peran yang saya terima di perusahaan ini tidak pernah bertentangan satu sama lain	82,4%	17,6%
4.	Saya saling bergantung dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan tugas walau berbeda divisi	64,7%	35,3%
5.	Saya selalu bersikap baik dan membuat rekan kerja saya nyaman berteman dengan saya	100%	0%

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti mengenai variabel konflik kerja terdapat fenomena dimana karyawan tidak menerima bila tujuan yang karyawan harapkan berbeda dengan tujuan perusahaan. Hal ini didukung karena sebagian karyawan posisi dan fungsi mereka dalam perusahaanpun masih terkesan belum tertata yang dimana konflik seperti perbedaan pendapat dan tujuan masih terjadi dan tidak jarang terjadi penolakan bila tujuan yang diharapkan berbeda dengan tujuan perusahaan sehingga diduga adanya konflik kerja terhadap karyawan.

Tabel 1.3
Survey Awal Lingkungan Kerja

NO	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Penerangan cahaya di tempat kerja sudah memadai untuk bekerja	52,9%	47,1%
2.	Suhu udara di tempat kerja terasa nyaman dan tepat untuk bekerja	88,2%	11,8%
3.	Tempat kerja selalu terjaga kebersihannya	58,8%	41,2%
4.	Lokasi kerja strategis dan dapat dijangkau dengan mudah dengan transportasi pribadi/umum	11,8%	88,2%
5.	Saya membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja maupun pimpinan	100%	0%

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti mengenai variabel lingkungan kerja terdapat fenomena dimana lokasi kerja karyawan tidak strategis dan tidak dapat dijangkau dengan mudah dengan transportasi pribadi/umum. Posisi yang terletak di daerah Bandung atas dimana lokasi ini jauh dari jangkauan transportasi umum, bahkan bila menggunakan transportasi seperti ojek onlinepun dapat memakan harga yang tinggi dan kurang dijangkau ojek karena lokasinya yang memang jauh dari keramaian. Hal ini juga yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.4
Survey Awal Produktivitas Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Keterampilan yang saya miliki dapat membantu saya dengan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan	94,1%	5,9%
2.	Saya selalu berusaha yang terbaik untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik	100%	0%
3.	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya	47,1%	52,9%
4.	Saya merasa diri saya tidak ada perkembangan setiap saya mengerjakan pekerjaan saya	17,6%	82,4%
5.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu saya untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan	100%	0%

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti mengenai variabel produktivitas kerja terdapat fenomena dimana karyawan tidak selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Tidak selalu bersemangat karena dari berbagai faktor yang terjadi seperti yang dijelaskan dalam survei beberapa fenomena stres, konflik hingga lingkungan kerja yang membuat semangat karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan untuk menjadi lebih produktif itu masih kurang.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Interior Design Indo Bandung.”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil survey awal, terdapat fenomena yang terjadi dalam perusahaan PT. Interior Design Indo adalah sebagai berikut :

1. Karyawan tidak terhindar dari stres kerja karena perannya di perusahaan terasa adil dan wajar.
2. Beberapa karyawan beranggapan bahwa pimpinan bersikap tidak adil
3. Karyawan tidak menerima bila tujuan yang karyawan harapkan berbeda dengan tujuan perusahaan.
4. Lokasi kerja karyawan tidak strategis dan tidak dapat dijangkau dengan mudah dengan transportasi pribadi/umum
5. Karyawan tidak selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Stres kerja, konflik kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo.
2. Seberapa besar pengaruh Stres kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo.

3. Seberapa besar pengaruh konflik kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo
5. Seberapa besar pengaruh Stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai informasi data, mengolah informasi, dan menganalisis berbagai data yang diperlukan sehingga dengan adanya penelitian ini dapat menarik kesimpulan dari keputusan terhadap fenomena dan masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu mengenai Pengaruh Stres kerja, Konflik kerja dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Stres kerja, konflik kerja, lingkungan dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo secara parsial.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo secara parsial.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo secara parsial.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa memiliki manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis terkait dengan ada tidaknya pengaruh dari stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo Bandung.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan selain menjadi sumbangan dalam bidang Sumber Daya Manusia, juga mampu menjadi referensi bacaan, sehingga dapat mengetahui mengenai pengaruhnya stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam satu perusahaan atau instansi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut hal stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja yang terjadi terhadap karyawan guna memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar terciptanya kinerja yang efektif dan efisien.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka peneliti melakukan penelitian di PT. Interior Design Indo Bandung yang beralamat di Jalan Bukit Pakar Timur No. 2 Ciburial, Kecamatan Cimenyan Kota Bandung, Jawa Barat 40196.

1.5.2 Waktu Penelitian

Dalam kegiatan penelitian diperlukan waktu yang cukup lama, agar kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien maka di perlukan jadwal penelitian pada penelitian yang akan dilakukan, maka penulis menetapkan perancangan untuk jadwal penelitian yaitu dimulai dari bulan April sampai dengan bulan Agustus. Berikut rincian jadwal penelitian penulis:

Tabel 1.5
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2.	Melakukan Penelitian			■																					
3.	Mencari Data				■																				
4.	Membuat Proposal					■																			
5.	Seminar						■																		
6.	Revisi							■																	
7.	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■	■	■	■	■								
8.	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang																					■	■		

Sumber : Data diolah peneliti (2022)