

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri farmasi menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 1799/Menkes/Per/XII/2010 tentang Industri Farmasi adalah badan usaha yang memiliki izin dari Menteri Kesehatan untuk melakukan kegiatan pembuatan obat atau bahan obat. Industri farmasi, sebagai industri penghasil obat, dituntut untuk dapat menghasilkan obat yang harus memenuhi persyaratan khasiat (efficacy), keamanan (safety) dan mutu (quality) dalam dosis yang digunakan untuk tujuan kesehatan.

Menurut Undang-Undang Perindustrian No 3 Tahun 2014 bahwa pembangunan nasional di bidang ekonomi dilaksanakan dalam rangka menciptakan struktur ekonomi yang kukuh melalui pembangunan industry yang maju sebagai motor penggerak ekonomi yang didukung oleh kekuatan dan kemampuan sumberdaya yang tangguh. Pembangunan industry yang maju diwujudkan melalui penguatan struktur industry yang mandiri, sehat, dan berdaya saing, dengan mendayagunakan sumberdaya secara optimal dan efisien, serta mendorong perkembangan industry ke seluruh wilayah Indonesia dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional yang berlandaskan pada kerakyatan, keadilan, dan nilai-nilai luhur budaya bangsa dengan mengutamakan kepentingan nasional.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan atau

organisasi yaitu seluruh anggota yang berada di dalam lingkup perusahaan atau organisasi mulai dari bawahan hingga atasan. Manusia merupakan penggerak setiap proses kegiatan yang ada di dalam perusahaan, seberapa canggihnya alat tetap saja tidak akan luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak akan pernah dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor keberhasilan atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga berdasarkan hal itu, banyak perusahaan atau organisasi yang meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan para sumber daya manusianya guna bersaing dan dapat menjalankan pekerjaannya dengan optimal.

Penggunaan tenaga kerja yang terarah dan efektif merupakan faktor penentu dalam upaya meningkatkan kinerja. Oleh dari itu, dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan atau organisasi yang mampu menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja lebih maksimal sesuai dengan saran-saran yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sentral dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Agar aktivitas berjalan dengan baik, instansi harus mempunyai pegawai yang berkompetensi sesuai dengan bidangnya dan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi serta usaha guna mengelola perusahaan semaksimal mungkin.

Produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil disini

diartikan sebagai *output* akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Sedangkan produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan.

Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Permasalahannya sekarang, yaitu bagaimana menciptakan produktivitas yang diinginkan perusahaan, karena ukuran produktivitas tiap perusahaan akan berbeda tergantung dari konsep yang diterapkan. Produktivitas akan berbeda di setiap perusahaan sesuai dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan-harapan yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Berikut merupakan survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner dengan cara turun kelapangan atau wawancara langsung, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Survel Awal Produktivitas Kerja

NO	PERNYATAAN	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah anda memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja ?	10	100	0	0
2.	Apakah anda pernah gagal mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan?	8	80	2	20
3.	Apakah anda selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja ada ?	8	80	2	20

4.	Apakah anda selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah anda lakukan dalam melaksanakan pekerjaan ?	10	100	0	0
----	--	----	-----	---	---

Sumber : 10 orang karyawan PT. Tulus Indojaya

Berdasarkan tabel 1.1 jawaban responden menyatakan bahwa, karyawan menyadari selama ini pekerjaan yang dilakukannya pernah mengalami kegagalan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan perlu meningkatkan produktivitas kerja agar hal tersebut tidak terjadi berulang kali. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan agar produktivitas kerja tidak mengalami penurunan bahkan justru meningkat dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Kebisingan adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran (Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Per.13/MEN/X/2011).

Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 karyawan dengan menggunakan kuesioner dengan cara turun kelapangan atau wawancara langsung, seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Survel Awal Kebisingan

NO	PERNYATAAN	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah anda merasa kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja Anda saat bekerja ?	10	100	0	0
2.	Apakah anda merasa tidak bergairah bekerja di tempat yang bising ?	7	70	3	30
3.	Apakah anda dapat mendengar pembicaraan biasa dengan orang lain setelah bekerja ?	8	80	2	20
4.	Apakah anda pernah merasakan sesak napas ketika bekerja di tempat kerja yang bising ?	1	10	9	90

Sumber : 10 orang karyawan PT. Tulus Indojaya

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden menyatakan bahwa, banyak karyawan merasa kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja pada saat bekerja karena bisingnya suara mesin produksi.

kelelahan merupakan suatu bagian dari mekanisme tubuh untuk melakukan perlindungan agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih parah, dan akan kembali pulih apabila melakukan istirahat. (Tarwaka, 2014).

Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 karyawan dengan menggunakan kuesioner dengan cara turun kelapangan atau wawancara langsung, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Survel Awal Kelelahan Kerja

NO	PERNYATAAN	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah anda sering menguap pada waktu kerja ?	10	100	0	0
2.	Apakah anda merasa lelah pada seluruh tubuh ?	5	50	5	50
3.	Apakah anda ada perasaan berat di kepala ?	4	40	6	60
4.	Apakah anda merasa berat di kaki ?	3	30	7	70

Sumber : 10 orang karyawan PT. Tulus Indojoya

Berdasarkan tabel 1.3 jawaban responden menyatakan bahwa, karyawan sering menguap pada waktu kerja karena kelelahan dengan terpaparnya kebisingan dari suara mesin. Oleh karena itu karyawan membutuhkan istirahat sebentar dan memulihkan staminanya kembali.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turunya produktivitas kerja dari karyawan. Bila stres kerja meningkat maka akan ada pengaruh yang akan di alami oleh perusahaan, umumnya turunya kualitas dari perusahaan tersebut. Tak bisa di hindari, stres kerja pasti selalu ada dimanapun, jadi

perusahaan harus bisa meminimalisir segala stres kerja yang terjadi agar tidak ada pengaruhnya terhadap perusahaan.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 karyawan dengan menggunakan kuesioner dengan cara turun lapangan atau wawancara langsung, seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Survel Awal Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah fasilitas kantor sudah cukup memadai untuk mendukung pekerjaan ?	10	100	0	0
2.	Apakah anda mengalami kesulitan didalam menyelesaikan tugas pekerjaan ?	5	50	5	50
3.	Apakah anda merasa deadline pekerjaan menjadi beban kerja ?	10	100	0	0
4.	Apakah anda tidak mampu terhindar dari stress kerja apabila memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja ?	7	70	3	30

Sumber : 10 orang karyawan PT. Tulus Indojaya

Berdasarkan tabel 1.4 jawaban responden menyatakan bahwa, karyawan merasakan deadline pekerjaan menjadi beban, dan ketika ada konflik dengan atasan atau dengan rekan sesama pekerja membuat stress dan membuat pekerjaan menjadi tidak berlangsung dengan baik dan bahkan produktivitas kerja menjadi menurun tidak seperti biasanya.

Faktor-faktor yang telah disebutkan tersebut, adalah fenomena yang terjadi di PT. Tulus Indojaya yang mempengaruhi produktivitas kerja dari para karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan produktivitas kerja dalam perusahaan tersebut.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Kebisingan, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja (studi pada PT. Tulus Indojaya)**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh karyawan PT. Tulus Indojaya adalah sebagai berikut:

Pertama, sebuah perusahaan diharapkan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Namun yang terjadi bahwa, Sumber Daya Manusia di PT. Tulus Indojaya masih belum bekerja secara optimal, banyak karyawan yang sadar bahwa selama ini pekerjaan yang dilakukan pernah gagal mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan perlu meningkatkan produktivitas kerjanya agar hal tersebut tidak terjadi berulang kali. Hal tersebut mencerminkan **Produktivitas Kerja**.

Kedua, banyak karyawan yang merasa kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja pada saat bekerja, dan karyawan merasa tidak bergairah bekerja karena kebisingan itu sendiri yang keluar dari mesin produksi yang membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Hal ini berkenaan dengan **Kebisingan**.

Ketiga, karyawan sering menguap pada waktu kerja karena kelelahan dengan terpaparnya berisik dari suara mesin. Oleh karena itu karyawan membutuhkan istirahat sebentar dan memulihkan stamina karyawan, dan merasa lelah pada seluruh badan. Indikasi tersebut mencerminkan **Kelelahan Kerja**.

Keempat, karyawan PT. Tulus Indojaya harus menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Karena deadline menjadi beban dalam bekerja, dan tidak mampu menghindari konflik baik itu dengan atasan maupun rekan kerja. Hal tersebut mengindikasikan kondisi **Stres Kerja**.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kebisingan, kelelahan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Tulus Indojaya.
2. Apakah kebisingan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di PT. Tulus Indojaya.
3. Apakah kelelahan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di PT. Tulus Indojaya.
4. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di PT. Tulus Indojaya.
5. Apakah kelelahan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja di PT. Tulus Indojaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran tentang kebisingan, kelelahan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Tulus Indojaya.
2. Memperoleh hasil uji pengaruh kebisingan pengaruhnya secara parsial terhadap produktivitas kerja di PT. Tulus Indojaya.
3. Memperoleh hasil uji pengaruh kelelahan kerja pengaruhnya secara parsial terhadap produktivitas kerja di PT. Tulus Indojaya
4. Memperoleh hasil uji pengaruh stres kerja, pengaruhnya secara parsial terhadap produktivitas kerja di PT. Tulus Indojaya.
5. Memperoleh hasil uji pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan di PT. Tulus Indojaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

- a. Bagi penulis, menambah pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh Kebisingan, Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja serta sebagai bahan perbandingan antara teori dibangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.
- b. Bagi pengembang ilmu pengetahuan, menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen terutama tentang sumber daya manusia.

- c. Bagi pembaca, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi yang berguna dalam melaksanakan penelitian maupun studi lebih lanjut serta bahan rujukan dalam melihat keadaan perusahaan secara benar dan objektif.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran tentang Kebisingan, Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja serta menjadi masukan yang dapat digunakan perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
- b. Bagi pihak terkait, sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat dan mengetahui pengaruh Kebisingan Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja”. Bagi pihak lain dengan hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi perusahaan lain.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka, lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT. Tulus Indojoya, yang berlokasi di Jl. Raya Bogor – Sukabumi KM 18 Desa Pasirmuncang, Kec Caringin Bogor, Bogor, Jawa Barat, 16730, Indonesia.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2020 sampai dengan bulan April 2021. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian seperti pada tabel 1.5 sebagai berikut :

