

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mencapai tujuan perlunya peran sumber daya manusia yang berkualitas dan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Berbagai usaha dan aktivitas harus dikerjakan secara produktif guna mencapai hasil yang maksimal dan optimal. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan tujuan perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk dapat menjadikannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Dampak positif dari produktivitas kerja yang tinggi pada karyawan dapat berupa peningkatan pendapatan perusahaan. Ini membantu menjaga perusahaan tetap hidup dan meningkatkan jumlah pendapatan yang diterima karyawan dari perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan tidak meningkat, maka perusahaan tidak dapat berkembang bahkan dapat mengalami kerugian. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun karyawan perlu terus meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang, apabila produktivitas kerja karyawan tidak mengalami peningkatan, oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan produktivitas kerja dari karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami permasalahan terkait produktivitas kerja yaitu PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah. SPPBE adalah Stasiun Pengangkutan dan Pengisian Bulk Elpiji dan PPN pada SPPBE dikenakan atas jasa filling fee. Pengangkutan LPG dalam bentuk LPG-bulk dari titik penyediaan (kilang) ke Depot LPG ke Stasiun (filling plant). SPPBE PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah berdiri pada tahun 2003. Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengisian LPG khusus tabung 3KG. SPPBE PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah merupakan mitra PT. Pertamina dalam melakukan pendistribusian elpiji. PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah bertugas untuk melakukan pengisian ulang tabung elpiji dan nantinya didistribusikan ke konsumen.

PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan. Pada organisasi kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidak terlalu rumit, namun apabila perusahaan itu telah tumbuh menjadi besar, akan mengakibatkan semakin luasnya kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut, dengan kata lain semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Lintas Sumatera, Tj. Ratu Ilir, Kec. Way Pengubuan, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung 35213 dan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah memiliki 49 karyawan yang terbagi atas beberapa divisi, pada penelitian ini penulis memilih untuk memfokuskan penelitian pada divisi produksi yang memiliki karyawan sebanyak 35 orang.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah

No	Divisi	Jumlah Karyawan
Office		
1.	Manager	1
2.	Administrasi	3
3.	Keuangan	3
4.	Marketing (agency)	10
Non Office		
1.	Produksi	33
Total		50

Sumber : PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah, 2023

Tingginya persaingan dalam bidang Pengangkutan dan Pengisian LPG membuat perusahaan harus meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas perusahaan tergantung kepada karyawannya, produktivitas karyawan adalah aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan serta menghadapi

persaingan. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan, dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini Data Target dan Pencapaian karyawan produksi PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah terkait permasalahan produktivitas kerja karyawan divisi produksi, dimana pencapaian karyawan produksi mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu 2022 yang dikarenakan rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dari adanya karyawan yang kurang paham cara menjalankan mesin produksi, banyaknya karyawan yang istirahat melebihi jam kerja yang telah ditentukan perusahaan, standar pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kurang tepat waktu dalam proses pengerjaan. Berikut ini Data Target dan Pencapaian karyawan produksi PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah tahun 2022 dan 2023.

Tabel 1.2

Data Target dan Pencapaian PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah

Bulan	Target/ Tabung 3KG	Persentase	Realiasi Pencapaian 2022	Persentase	Realiasi Pencapaian 2023	Persentase
Januari	35.000	100%	31.600	87%	29.100	75%
Februari	35.000	100%	35.700	102%	24.300	69%
Maret	35.000	100%	29.200	77%	31.200	89%
April	35.000	100%	31.100	84%	21.800	62%
Mei	35.000	100%	31.600	86%	26.600	76%
Juni	35.000	100%	29.200	76%	27.500	78%
Juli	35.000	100%	29.800	79%	24.600	70%
Agustus	35.000	100%	32.300	89%	33.400	95%
September	35.000	100%	30.500	82%	27.600	79%
Oktober	35.000	100%	32.200	89%	31.400	90%
November	35.000	100%	31.000	84%	27.500	78%
Desember	35.000	100%	32.700	91%	30.200	86%
Total	420.000	100%	376.900	85%	279.300	66%

Sumber : PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah Tahun, 2024

Tabel 1.2 menjelaskan terkait data produktivitas karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah tahun 2022 dan tahun 2023. Pada tahun 2022 pencapaian karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah sebesar 376.900 atau 85%, dan pada tahun 2023 mengalami penurunan yaitu pencapaian karyawan sebesar 279.300 atau 66%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi permasalahan produktivitas karyawan tahun 2023 dan juga hal tersebut dapat berdampak buruk kepada jalannya aktivitas sebuah perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai dengan baik.

Dalam upaya mencapai memperbaiki produktivitas kerja perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menurunkan semangat karyawan agar dapat ditekan dan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan divisi produksi. Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan Stres Kerja. Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres juga dapat berakibat buruk bagi kesehatan tubuh seperti timbulnya penyakit. Menurut I Komang Budiasa (2021, p.21) Stres kerja merupakan respon adaptif seseorang pada stimulus yang menempatkan aspek psikologis atau tuntutan fisik berlebihan pada orang tersebut, stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna. Stres kerja dipicu adanya ketidaknyamanan diri yang dapat mempengaruhi emosi. Stres pada umumnya terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja timbul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa stres akibat kerja merupakan suatu

kondisi tertekan yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap respon emosional, proses berpikir serta kondisi fisik pekerja yang berakibat pada penurunan performa, efisiensi dan produktivitas bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan, karyawan merasa stres akibat pekerjaan dikarenakan konflik sesama rekan kerja yang membuat komunikasi menjadi kurang baik, tingginya tingkat senioritas sesama karyawan dan juga alat kerja yang tidak sesuai dengan jumlah yang tersedia diperusahaan. Hal tersebut diduga kuat mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Selain variabel Stres Kerja, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Komunikasi. komunikasi adalah proses pengalihan ide dari sumber ke satu penerima atau lebih, hal ini dimaksudkan untuk melakukan perubahan pada tingkah laku mereka. Manusia ialah makhluk yang mandiri, namun ia juga bergantung pada orang lain serta saling terkait dengan orang yang ada pada lingkungannya. Menurut Sutardji (2016 p.8) Komunikasi ialah suatu interaksi antar individu ataupun kelompok yang mengandung informasi, sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah terkait permasalahan Komunikasi karyawan divisi produksi, yaitu atasan memberikan masukan kepada karyawan dengan bahasa yang sangat sulit untuk dipahami dan juga hubungan karyawan kurang baik dikarenakan tingginya senioritas menyebabkan kelancaran komunikasi sesama karyawan menjadi terganggu. Hal tersebut diduga kuat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan menguji dengan variabel Stres Kerja dan Komunikasi melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. LINTAS PERSADA GAS LAMPUNG TENGAH”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah ?
3. Apakah Stres Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah divisi Produksi

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Stres Kerja, Komunikasi dan produktivitas kerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Jl. Lintas Sumatera, Tj. Ratu Ilir, Kec. Way Pengubuan, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung 35213

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2023 sampai 1 April 2024

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Stres Kerja, Komunikasi dan produktivitas kerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran stres kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi finansial dan Komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan

menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Stres Kerja, Beban Kerja, Komunikasi dan produktivitas kerja

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas Tentang Stres Kerja dan Komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN