

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia industri yang kita ketahui merupakan perpaduan dari teknologi, mesin dan ketersediaan sumber daya untuk keberlangsungan operasional industry atau perusahaan tersebut. Beberapa perusahaan dibelahan dunia ini sering direlokasi bahkan harus turut disebabkan oleh keterbatasan sumber daya yang ada, baik itu sumber bahan baku, teknologi maupun sumber daya manusia. Konsep manusia sebagai sumber daya dalam sebuah organisasi dan perusahaan merupakan sebagai tenaga kerja atau produsen, secara fungsi merupakan sumber daya utama dalam menjalankan operasional.

Organisasi yang sukses dan terus berkembang adalah organisasi yang selalu menyusun rencana program jangka pendek dan jangka panjang didalam organisasi tersebut, tidak terkecuali perencanaan sumber daya manusianya. Guna memberikan kepastian untuk kecukupan sumber daya manusia maka perlu untuk melakukan perencanaan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi (Risky Hafidzi, 2019). Budaya kerja akan terpenuhi apabila karyawan sebagai pelaku disebuah perusahaan sehingga unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna.

Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Widya & Kusumawati, 2015). Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya produktivitas kerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan dalam suatu perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai di lingkungan organisasi.

Stres kerja dapat diartikan sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan antara tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Harrisma & Witjaksono, 2013). Selain itu, definisi stres kerja menurut Izzah et al. (2021) adalah suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Dodanwala & Santoso (2022) menyatakan stress kerja merupakan sesuatu keadaan kegundahan yang menghasilkan ketidakstabilan jasmani, serta psikis, yang pengaruhi emosi, tata cara berpikir, serta keadaan seseorang pegawai.

Hal ini dapat dilihat berdasarkan wawancara peneliti pada sejumlah karyawan produksi PT. Murni Mapan Makmur dimana terdapat sebagian informasi yang merujuk pada stres kerja misalnya jika kebutuhan produksi sangat membeludak jam kerja pun akan lebih banyak dan kebanyakan yang dikeluhkan yaitu kurangnya istirahat yang cukup sehingga untuk memulai pekerjaan dihari esok terdapat rasa kurang semangat yang berkelanjutan.

Produktivitas kerja merupakan kata kunci bagi sebuah perusahaan. Perusahaan akan menuntut kepada karyawannya untuk melakukan aktifitas produktif guna kelancaran pengembangan dan jalannya perusahaan. Produktivitas karyawan ini akan mendukung penjualan dan operasional perusahaan semakin maju. Produktivitas adalah cara meningkatkan jumlah penjualan barang atau jasa dengan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, semakin meningkat pula aktivitas yang terjadi pada perusahaan. Dan akan berefek pada meningkatnya jumlah hasil produksi perusahaan.

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, yang berkaitan dengan sikap mental produktif. Produktivitas merupakan rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Produktivitas

menggambarkan adanya ukuran efisiensi dalam penggunaan sumber daya pada level masyarakat, organisasi atau individu. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, investasi yang bijaksana, teknologi baru dan teknik yang lebih baik. Produktivitas tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap individu, kesediaan untuk bekerja secara baik dan mendapatkan gaji yang memadai.

Perusahaan akan semakin berkembang jika karyawannya memiliki jiwa loyalitas yang tinggi. Menurut Hasibuan dalam (Citra & Fahmi, 2019) loyalitas merupakan salah satu komponen yang termasuk dalam proses evaluasi karyawan. Komponen ini mempertimbangkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasinya. Sedangkan menurut Meyer dan Herscovits dalam (Kurniawan, 2019) loyalitas merupakan hubungan atau kondisi psikologis yang mengikat antara karyawan dan perusahaan. Menurut Saputra, Bagia dan Yulianthini dalam (Maulana et al., 2020) Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran, keikhlasan dan tanggung jawab.

PT. Murni Mapan Makmur merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi barang-barang yang terbuat dari plastik, produk yang dihasilkan adalah inner plastik, kain terpal, tali tambang, kalsium karbonat, dan juga memproduksi biji plastik. Pabrik PT. Murni Mapan Makmur sendiri memiliki 3 pabrik. Dimana peneliti ditempatkan pada pabrik ketiga. Pabrik ketiga berlokasi di daerah Purwosari yang terletak tidak jauh dari

pabrik pertama merupakan tempat lokasi penelitian. Pada pabrik ini masih baru sehingga masih dalam proses pengembangan.

Berdasar uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dan akan melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengambil judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN LOYALITAS KARYAWAN (Study Kasus Pada Karyawan PT. Murni Mapan Makmur Purwosari)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Murni Mapan Makmur?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan PT Murni Mapan Makmur?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan PT Murni Mapan Makmur?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan PT Murni Mapan Makmur?
5. Apakah produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas PT Murni Mapan Makmur

2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas PT Murni Mapan Makmur
3. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas karyawan PT Murni Mapan Makmur
4. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Murni Mapan Makmur
5. Mengetahui pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan PT Murni Mapan Makmur

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan budaya kerja yang efektif dan menanggulangi adanya stres kerja pada karyawan.
2. Bagi pembaca penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dibidang MSDM tentang budaya kerja dan stres kerja terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan.

