

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Efektivitas kerja di lembaga atau organisasi, baik pemerintah maupun swasta, menjadi sangat penting dalam konteks globalisasi saat ini. Untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, organisasi secara konsisten menekankan peningkatan kualitas kerja karyawan sebagai kunci untuk mencapai efektivitas. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan perencanaan yang menyeluruh untuk mendukung kegiatan di organisasi. Terdapat beberapa faktor yang perlu dianalisis dan dipersiapkan sebelumnya, demi mencapai efektivitas organisasi seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas (Misnawati, 2016).

Efektivitas pada dasarnya merujuk pada kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Siagian, 2010). Efektivitas kerja karyawan memiliki peran krusial dalam kesuksesan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif, penting untuk memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Ketidakmemadaiannya sarana dan prasarana dapat menyebabkan penurunan efektivitas kerja karyawan (Y.W. Sunindhia & Nini Widiyanti dalam Rismawati & Rafiie, 2022).

Robbins (2007, dalam Siau & Biaro, 2012) menyatakan bahwa efektivitas kerja suatu perusahaan diukur sejauh mana perusahaan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan dan sasaran ini merupakan cerminan dari strategi organisasi, preferensi subjektif para evaluator, dan tahap perkembangan organisasi. Efektivitas kerja karyawan dapat dinilai dengan membandingkan waktu yang dialokasikan dengan waktu yang dibutuhkan oleh karyawan, dengan membandingkan hasil atau kualitas pekerjaan mereka dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan dianggap efektif jika mereka dapat melebihi standar yang ditetapkan tersebut. Sementara itu, menurut Argris (2005, dalam

Murti, 2013) seperti yang dikutip oleh Tangkilisan, strategi yang seimbang atau efektif untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan bakat disebut efektivitas kerja. Dengan demikian, konsep efektivitas menggambarkan seberapa baik organisasi dapat menggunakan fasilitas dan sumber dayanya untuk menjalankan operasi dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang direncanakan (Siagian, 2010). Secara sederhana, kesuksesan pekerjaan karyawan bergantung pada kemampuan mereka dalam memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peneliti melakukan studi awal melalui wawancara dengan pimpinan PT. Issu Medika Veterindo. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan beberapa informasi mengenai efektivitas sumber daya manusia yaitu masih rendahnya tingkat kedisiplinan dimana para karyawan masih sering datang terlambat dan rendahnya tingkat kepatuhan dimana pengawas pernah menemukan beberapa karyawan yang tidak menggunakan waktu kerjanya dengan maksimal (tidur). Selain itu ditemukan juga informasi bahwa sudah tiga tahun *performance* di PT ini cenderung rendah, penyebabnya antara lain kehabisan stok bahan baku yang menyebabkan keterlambatan pengiriman, target omset yang belum tercapai, dan SOP yang belum diatur secara detail sehingga banyak karyawan yang masih belum sigap dalam mengerjakan pekerjaannya. Pimpinan berharap agar efektivitas kerja suatu perusahaan dapat terkontrol dengan baik.

Peneliti juga melakukan studi awal terhadap karyawan PT. Issu Medika Veterindo dengan kuisisioner yang disebar menggunakan *google form* didapatkan responden sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap karyawan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan perusahaan memberikan target dalam pekerjaan, namun karyawan tidak selalu mampu memenuhi target tersebut. Sebagian besar karyawan menyatakan kadang mengalami permasalahan terkait jumlah waktu yang tersedia

untuk menyelesaikan pekerjaan yang dimana karyawan merasa waktu yang tersedia kurang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan kadang mengalami permasalahan terkait peralatan pendukung (komputer dan software tidak update, mesin produksi yang rusak, printer yang rusak, system yang terkadang lama, alat-alat laboratorium yang belum lengkap, kurangnya lemari penyimpanan dokumen) serta lingkungan yang kurang kondusif (ruangan kerja yang kecil, suhu di ruangan kerja yang tidak nyaman, mudah terdengar suara bising) dan sebagian karyawan menyatakan kadang kurang bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, semua permasalahan tersebut dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja

Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang dimana peneliti menemukan adanya penumpukan karyawan dalam satu ruangan kantor sehingga menyebabkan karyawan cenderung gaduh, bercanda, dan berbincang di luar pekerjaan, selain itu suhu ruangan kurang nyaman dan tidak adanya ruangan khusus penyimpanan dokumen sehingga banyak dokumen yang menumpuk diatas meja.

Menurut Carlopio (1996) lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen yang memiliki bentuk fisik di sekitar tempat kerja. Lingkungan ini dapat mempengaruhi kemampuan dan motivasi seseorang untuk bekerja. Istilah "lingkungan kerja" merujuk pada semua hal yang mengelilingi karyawan dan dapat berdampak pada seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Suasana kerja yang positif menumbuhkan rasa aman dan memungkinkan setiap orang untuk melakukan yang terbaik (Nitisemito dalam TiWibowo et al., 2014). Menurut Sadarmayanti (2001), ada dua jenis lingkungan kerja yang berbeda: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua jenis lingkungan ini memiliki dampak yang sama pada kinerja karyawan, sehingga keduanya harus memenuhi standar yang tepat. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dengan

lingkungan kerja mereka, hal ini dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka. Sebaliknya, ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dapat mengakibatkan penurunan efektivitas kerja dan meningkatkan tingkat stres di antara karyawan dalam perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) penurunan efektivitas kerja dapat disebabkan oleh sejumlah variabel di tempat kerja. Karyawan menghabiskan waktu bekerja dan menyelesaikan berbagai tugas di kantor sehingga ruangan kantor berfungsi sebagai lingkungan fisik yang terkait erat dengan mereka. Kondisi ruang kantor yang baik, seperti pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah, dan tata letak yang efisien dapat berkontribusi pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Kondisi tempat kerja yang nyaman dapat mengurangi kelelahan fisik, bahkan dapat mengurangi resiko stress mental. Sebaliknya, ruang kantor yang tidak memenuhi standar tersebut dapat mengganggu konsentrasi dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan risiko stres mental dan kelelahan fisik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan menciptakan ruang kantor yang mendukung kenyamanan dan kinerja karyawan.

Riadyani & Herbawani (2022) menyatakan pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan sejumlah masalah. Dampak dari masalah tersebut antara lain adalah rendahnya tingkat cahaya, yang menyebabkan kinerja yang rendah dan penurunan kualitas pekerjaan, karena karyawan tidak dapat berkonsentrasi secara detail dan kecenderungan mudah lelah. Pencahayaan yang buruk juga dapat menyebabkan ketegangan mata dan masalah lain seperti mata terbakar, iritasi, mata kering, gangguan kepekaan terhadap kontras, penglihatan yang kabur, dan kesulitan fokus penglihatan. Kondisi ini juga dapat menjadi penyebab sakit kepala, seperti migrain, yang berhubungan dengan masalah penglihatan. Dimana menurut Nitisemito Alex. S (2002),

komponen-komponen lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap seberapa baik mereka dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan optimal.

Stres didefinisikan sebagai tekanan dari lingkungan seseorang yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya, yang dapat menyebabkan perubahan psikologis dan biologis (Cohen dkk., 1997). Menurut Fardah & Ayuningtias (2020) pemimpin perusahaan kadang-kadang mengabaikan masalah stres kerja pada karyawan. Tidak mengawasi stres kerja dengan baik dapat menyebabkan karyawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja kerja mereka secara keseluruhan. Stres kerja biasanya timbul ketika ada ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan tekanan yang tinggi yang diterima oleh individu (Ismail & Hong, 2011). Mabiza et al. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja dapat memiliki dampak yang bervariasi terhadap kinerja karyawan, baik menurunkannya maupun meningkatkannya, tanggung jawab tugas dan tuntutan fisik adalah komponen penting dari pekerjaan. Menurut Hurrell & McLaney (2024) faktor fisik, seperti faktor kebisingan dan faktor tugas, termasuk beban kerja, lembur, dan kesadaran akan bahaya dan resiko. Selain itu, sumber stres dapat berasal dari hubungan kerja. Kepercayaan yang rendah dan minat yang rendah dalam memecahkan masalah organisasi adalah beberapa gejala hubungan kerja yang tidak baik. Secara positif, ketidakpercayaan ini dikaitkan dengan perasaan keterpaksaan dalam peran. Ini juga dikaitkan dengan ketegangan psikologis seperti ketidakpuasan kerja, penurunan kondisi kesehatan, dan perasaan terancam oleh atasan dan rekan kerja.

Sehingga untuk meningkatkan efektivitas karyawan, penting juga untuk memperhatikan faktor stres di lingkungan kerja. Stres di tempat kerja telah menjadi perhatian dalam ekonomi saat ini, di mana karyawan sering menghadapi beban kerja yang berlebih, ketidaknyamanan kerja, dan tingkat kepuasan yang standar (Tulus et al., 2023). Menurut Munandar, A. S. (2008)

dalam perusahaan yang kompetitif dan penuh dengan perubahan, stres menjadi faktor penting yang berpengaruh sebagai prediktor terhadap hasil pribadi dan kinerja kerja. Bukti menunjukkan bahwa stress kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan yang dapat menyebabkan masalah di kalangan karyawan, seperti perasaan terasing dan tingkat absensi yang tinggi. Dari perspektif perusahaan, stres dapat menyebabkan peningkatan biaya terkait dengan kesehatan, absensi, dan penurunan efektivitas kerja (Herqutanto et al., 2017). Karyawan merupakan elemen kunci yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik memiliki potensi untuk mendorong pertumbuhan perusahaan dengan cepat. Namun, ketika stres kerja tidak dikelola dengan baik, perusahaan dapat menghadapi dampak negatif yang dapat menghambat pencapaian efektivitas organisasi yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan stres kerja karyawan, karena hal ini akan berpengaruh langsung pada efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wihartanti (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas pendidikan Kabupaten Sragen. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian yang disebutkan di atas, masih ada potensi untuk meningkatkan efektivitas kerja dengan meningkatkan penerangan dan ketepatan penggunaan warna di tempat kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sude & Asi (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai R adalah 0,762, yang berarti bahwa ada pengaruh yang kuat dari variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi efektivitas kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al. (2022) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja pada kantor

pemerintahan dan otonomi daerah pada Sekretariat Provinsi Sumatera Selatan Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aliya dkk (2023) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai di BKPSDM Kota Surakarta. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Tamawiwiy et al., (2023) tercatat bahwa stres di tempat kerja berdampak negatif terhadap efektivitas kerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud. Dilaporkan bahwa mereka dikatakan stres kerja karena sering terlambat ke kantor, yang menyebabkan banyak pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Meskipun pekerjaan masih bisa diselesaikan, kantor membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikannya. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu & Harjatno (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak pada efisiensi kerja karyawan. Dengan kata lain, jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku di perusahaan, tekanan dan frustrasi yang mereka alami saat bekerja dapat di minimalisir.

Berdasarkan pemaparan penelitian di atas, fakta-fakta dengan data dari hasil studi awal yang sudah dilakukan, terdapat hubungan antara lingkungan kerja, tingkat stres, dan efektivitas kerja. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Kepuasan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Efektivitas Kerja dengan Tingkat Stres sebagai Variabel Moderating”**.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap efektivitas kerja?
2. Apakah tingkat stres berpengaruh terhadap efektivitas kerja?

3. Apakah lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja dengan tingkat stres sebagai variabel *moderating*?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap efektivitas kerja
2. Untuk mengetahui apakah tingkat stres berpengaruh terhadap efektivitas kerja
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja dengan tingkat stres sebagai variabel *moderating*

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penelitian untuk perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai “Kepuasan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Efektivitas Kerja dengan Tingkat Stres sebagai Variabel *Moderating*” selain itu juga diharapkan mampu memotivasi pembaca maupun perusahaan agar turut memperhatikan lingkungan kerja fisik, tingkat stres karyawan, dan efektivitas kerja.

2. Kegunaan Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan digunakan oleh perusahaan PT Issu Medika Veterindo dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Bagi para akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan tentang psikologi organisasi dan industri, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, tingkat stres dan efektivitas kerja.