

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting guna memperoleh kinerja pegawai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja pegawai tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran pegawai tinggi, dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan pegawai dan akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai *output* yang diinginkan organisasi. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi maka akan menghasilkan *output* organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi (Saputra et al., 2020).

Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar – besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakkan untuk menghasilkan kinerja maksimal. Menurut Sutrisno dalam Haeruddin (2016:198) suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Sejalan dengan hal tersebut, permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik itu sektor swasta maupun sektor pemerintahan tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja menjadi urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.

Tabel 1 Pengelompokan Generasi

Generasi	Tahun Kelahiran
Baby Boomers	1946 – 1960
X Generation	1961 – 1980
Y Generation	1981 – 1995
Z Generation	1995 – 2012
Alpha Generation	2012+

Sumber: Profil Generasi di Indonesia (2023)

Fenomena saat ini Indonesia pada tahun 2045 yang akan memasuki sebuah fase demografi yakni fase dimana jumlah usia produktif (usia 15-64 tahun) lebih besar dibanding jumlah penduduk yang tidak produktif (di bawah 14 tahun atau di atas 65 tahun). Diprediksi Indonesia memiliki persentase penduduk usia produktif sebesar 70% dan 30% merupakan penduduk dengan usia yang tidak produktif (Etosid, 2020). Hal ini dapat berdampak pada dua kemungkinan, yaitu keuntungan demografi atau kerugian demografi. Keuntungan demografi dapat berupa kualitas sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara, sebaliknya jika kerugian demografi terjadi generasi usia produktif tidak memiliki kualitas yang baik sehingga dapat meningkatkan angka pengangguran di Indonesia.

Pada saat ini, generasi milenial berusia sekitar usia 25-39. Rata-rata mereka sudah bekerja bahkan sudah memiliki anak. Bagian awal dari generasi ini sudah mulai memasuki dunia kerja. Menurut penelitian Nur Azizah (2020) presentase Produktivitas tenaga kerja Indonesia berada diangka 74,4 persen. Tingkat Produktivitas ini berada dibawah rata-rata perhimpunan bangsa-bangsa di asia tenggara (ASEAN) yaitu 78,2 persen.

Berikut adalah tabel tingkat produktivitas pekerja di indonesia dari tahun - ketahun berdasarkan penghasilan yang didapatkan.

Tabel 2. Data Produktivitas Pekerja di Bandar Lampung

No.	Tahun	Pendapatan
1	2018	2.97
2	2019	3.01
3	2020	3.00
4	2021	2.99
5	2022	2.98

Badan Statistik Kota Bandar Lampung (2022)

Tabel diatas menunjukkan data hasil sementara produktivitas pekerja di Bandar Lampung yang setiap tahunnya mengalami penurunan dan peningkatan dimana pekerja di Bandar Lampung banyak yang merupakan Generasi Milenial yang berkisaran di usia 25-39 tahun, dengan masing-masing sebanyak 27,94 persen persen.

Generasi Milenial merupakan generasi yang akrab dengan teknologi dalam menjalankan segala aspek dalam kehidupan. Generasi Milenial adalah generasi yang dilahirkan antara tahun 1980 hingga tahun 2000, Pada tahun 2018 mengabarkan generasi Milenial merasakan tekanan atau stres yang lebih tinggi ketimbang kelompok lain yang jauh lebih tua di tempat kerja CNN Indonesia (2018). Generasi Milenial lebih stres dibandingkan kelompok usia lain yang lebih tua seperti generasi sebelumnya. Studi tersebut menunjukkan sebanyak 28% merasa lebih tertekan dibandingkan rekan kerja yang lain. Sebanyak 34% generasi Milenial merasa stres yang menyebabkan mereka kurang produktif di dalam tempat kerjanya Juniman, (2018).

Hasil survei Deloitte Consulting LLP (dalam Chrisdiana & Rahardjo, 2017) menunjukkan bahwa 48,9% karyawan milenial yang tidak puas dengan pekerjaannya berencana berhenti kerja setelah enam bulan hingga dua tahun. Dalam beberapa tahun terakhir My Star Job Malaysia juga mencatat bahwa

sekitar 10-12% karyawan memilih untuk berhenti bekerja setiap tahunnya. Dilansir dari Business Mirror (2019), sejumlah perusahaan mengungkapkan pengalaman memiliki karyawan usia milenial. Para perusahaan mengeluhkan betapa sulitnya mencari atau mempertahankan karyawan dari kalangan milenial ini.

Tabel 3 Data Alasan Gen Y Resign dari Tempat Kerja

No.	Nama Data	Internal / Persen (%)	Eksternal / Persen (%)	Covid-19 / Persen (%)	Lainnya / Persen (%)
1	15-24	43,4	29,1	4,1	23,5
2	25-34	32,6	36,7	5,1	25,6
3	35-44	25,8	40,3	5,8	28,1
4	45-54	18,9	41,8	5,6	33,7
5	55+	12,5	41,4	3,2	42,9

Data Books (2023)

Tabel data diatas merupakan data tingkat resign generasi milenial yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu faktor internal seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung atau tidak memberikan rasa nyaman kepada karyawan, atau stres kerja yang terlalu berlebihan yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan dari atasan dan juga dari sesama karyawan yang tidak saling mendukung karena persaingan dalam pekerjaan ataupun akibat dari komunikasi kerja antar karyawan yang terjalin kurang baik.

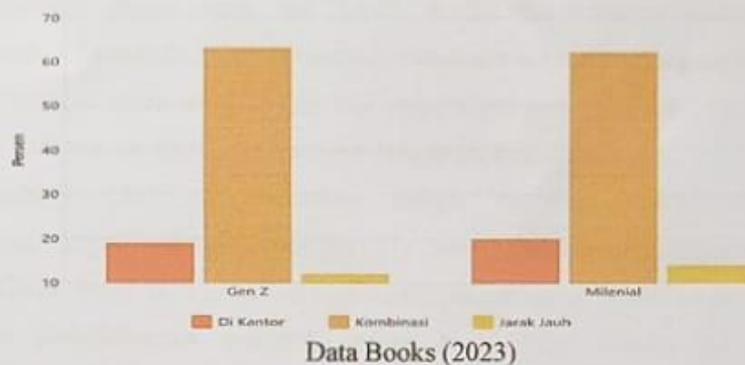
Adapun faktor lainnya yaitu faktor internal yang berasal dari diri sendiri bahwa generasi milenial merupakan generasi yang kurang merasa betah untuk melakukan suatu pekerjaan dalam jangka waktu yang lama dan berdiam di satu tempat saja dan hal ini yang membuat banyak generasi milenial yang lebih memilih untuk melakukan resign dari pekerjaannya.

Para milenial juga sering melakukan izin untuk berlibur atau alasan urusan keluarga. Tidak hanya itu mereka juga memiliki tuntutan gaji yang tinggi hingga permintaan *resign* yang hanya dalam waktu beberapa bulan (Pradewo 2019). Berdasarkan riset tersebut, Generasi Milenial memiliki tingkat kesetiaan yang paling rendah terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak

57,3% dari total responden berpindah kerja setelah satu tahun bekerja di suatu tempat.

Oleh karena itu faktor komunikasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Komunikasi adalah proses dimana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Berdasarkan definisi ini baik individu, kelompok atau organisasi dapat bertindak sebagai pengirim/sender maupun penerima/receiver.

Tabel 4 Data Komunikasi Pekerja Di wilayah Bandar Lampung



Dari tabel diatas menjelaskan bahwa generasi milenial di kota Bandar Lampung lebih menyukai komunikasi jarak jauh seperti melalui sosial media dari pada melakukan interaksi secara langsung. Karena menurut generasi milenial komunikasi secara langsung tidak berjalan dengan lancar sehingga terjadinya banyak kesalah pahaman dalam pemaknaan terhadap apa yang disampaikan komunikator (penyampai pesan) kepada komunikan (penerima pesan) saat sibuk bermain gawai. Berbeda dengan komunikasi yang ada pada dunia maya, generasi milenial lebih sering melakukan komunikasi dengan orang yang berjauhan dalam percakapan online lebih cepat direspons dan dianggap lebih menarik. Dari fenomena diatas mengartikan bahwa komunikasi kerja di kantor menurut generasi milenial membuat mereka kurang merasa nyaman.

Burhanuddin (2020). Komunikasi memegang peranan sangat penting didalam melakukan kegiatan, karena pada dasarnya manusia tidak dapat

hidup sendiri, manusia memerlukan bantuan orang lain, sehingga komunikasi berperan sebagai sarana dalam menjalin hubungan antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok, dengan demikian komunikasi merupakan elemen pokok dalam pelaksanaan kehidupan manusia yang saling mempengaruhi dan saling menukar informasi..

Listiono (2019). Komunikasi sangat penting untuk meningkatnya produktivitas kerja karyawan, produktivitas yang baaik tercipta karena komunikasi kerja yang efektif yang telah diterapkan dan telah diciptakan oleh perusahaan sendiri, agar para karyawan yang telah mendapatkan perintah atau tugas-tugas yang telah mendapatkan perintah atau tugas dapat baru dapat mengerjakannya dengan baik dan benar. Kedua hal tersebut saling berhubungan dikarenakan dalam perusahaan harus ada kerja sama yang baik antar anggotanya untuk menjalankan dan menghidupkan perusahaan, agar perusahaan lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Rodwell (2019). Menyatakan bahwa variabel komunikasi berhubungan negatif dengan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Robbins (2019) menyebutkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif karena membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar.

Selain komunikasi kerja, stres kerja juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, menurut Sagala (2020) akibat stres pada diri seseorang karyawan menimbulkan menurunnya kinerja sehingga dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan, yang akhirnya mengancam pelaksanaan tugas-tugasnya Selain komunikasi kerja. Stress kerja juga sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kerja para pegawai, apabila pegawai merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan maka akan berdampak buruk dalam pengelolaan kantor dan tidak dapat melayani dengan baik, sehingga kantor tersebut harus menemukan solusi untuk memecahkan masalah tersebut.

Tabel 3. Data Tingkat Stres Pekerja di Bandar Lampung.

No	KELAMPOK UMUR	2020			2021			2022		
		L	P	J	L	P	J	L	P	J
1	13 - 19	357.064	353.480	710.544	358.892	352.606	711.498	358.809	352.662	711.471
2	20 - 24	352.625	344.092	696.717	352.697	343.357	696.054	349.088	342.594	691.682
3	25 - 29	348.233	331.358	679.591	343.583	330.938	674.521	344.563	331.167	675.730
4	30 - 34	345.150	326.563	671.713	344.488	326.414	670.902	347.263	327.845	675.108
5	35 - 39	340.444	318.033	658.477	342.816	320.516	663.332	340.066	320.160	660.234

Badan pusat statistik kota Bandar Lampung (2023)

Tingkat pekerja generasi milenial yang mengalami stres kerja meningkat dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023. Peningkatan stres kerja terjadi pada para pekerja generasi milenial yang berada di wilayah Bandar Lampung. Selain itu, pekerja dari generasi milenial melaporkan kelelahan dan stres di tempat kerja. Pegawai Milenial Paling Capek Kerja Dibandingkan Generasi yang diakibatkan oleh rasa stres pada pekerjaan yang terlalu berlebihan. Efek buruk dari stress kerja adalah stres kerja yang terlalu berlebihan bisa mempengaruhi keterampilan individu menghadapi lingkungan, kemudian akan mengganggu terlaksananya kegiatan dalam pekerjaannya dan membuatnya tidak maksimal dalam melakukan tugasnya, sehingga akan berdampak pada kepuasan kerjanya akan tidak terpenuhi.

Massie (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Sedangkan menurut mardiana (2019) stress kerja memiliki dampak positif yaitu karyawan lebih memiliki motivasi kerja yang tinggi, membuat menjadikan karyawan tersebut untuk bekerja lebih keras, dan memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyelesaikan suatu target pekerjaan.

Selain komunikasi kerja dan stres kerja, lingkungan kerja juga sangat penting dalam dunia kerja. Menurut Sadarmayanti (2013:31) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kemampuan dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang

baik. Lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, karena dalam melakukan pekerjaan pegawai tidak melakukannya seorang diri, tetapi melibatkan pegawai-pegawai lainnya juga, karena tiap-tiap pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, karena lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan Produktivitas karyawan dan sebaliknya lingkungan yang kurang baik akan menghambat Produktivitas karyawan.

Menurut pendapat Priherdityo (2016) generasi milenial sangat memperhatikan manfaat bekerja di perusahaan, termasuk fasilitas dan kenyamanan kerja. Dari segi pekerjaan, menurut Jalal tahun 2013 (dalam Chrisdiana & Rahardjo, 2017) para milenial berharap perusahaan memiliki sistem yang bisa membantu dirinya berkembang serta membutuhkan proses pembinaan yang jelas dari atasannya. Generasi Y atau generasi milenial memiliki kemampuan untuk bekerja keras, tetapi tidak loyal kepada organisasinya, mereka dapat berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain untuk meningkatkan kepercayaan dirinya

Fenomena berpindah-pindah tempat kerja terjadi pada generasi yang lahir antara tahun 1980-an dan pertengahan 2000-an, atau biasa disebut sebagai "Milenial" (Ahsani et al., 2021). Hasil survei yang dilakukan oleh William menunjukkan bahwa 3 dari 10 milenial memiliki rencana untuk bertahan di suatu perusahaan hanya dalam waktu 2-3 tahun sedangkan hanya ada 1 dari 10 milenial yang memilih akan bertahan dalam waktu 10 tahun. Situs pencari kerja Jobstreet Indonesia melakukan survei dan menemukan bahwa 66% dari 16.000 milenial cenderung berganti pekerjaan dalam waktu kurang dari 2 tahun. Hasil survei CNN Indonesia (2022) yang dilakukan di Bandar Lampung menunjukkan bahwa 48,9% karyawan milenial yang tidak puas dengan pekerjaannya berencana berhenti kerja setelah enam bulan hingga dua tahun. Dalam beberapa tahun terakhir Badan pusat Statistik Bandar Lampung juga mencatat bahwa sekitar 10-12% karyawan memilih untuk berhenti bekerja setiap tahunnya.

Nurhuda (2018). Menyebutkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan, penelitian menunjukkan ketidak

konsistenan hubungan kinerja lingkungan terhadap kinerja keuangan. Sedangkan menurut Susilo (2019). Meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap Produktivitas hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas kerja dan begitu pula dengan lingkungan kerja non-fisik yang berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Mulyadi (2021). dan yang membuat penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menambahkan variabel Lingkungan kerja yang disarankan oleh penelitian Mario Handoko (2022). Penelitian ini menggunakan objek pekerja/karyawan yang merupakan Generasi Milenial, Generasi Milenial dipilih karena merupakan usia produktif di Indonesia dan juga memiliki fenomena yaitu komunikasi kerja yang rendah, stress kerja yang tinggi dan juga lingkungan yang kurang mendukung. peneliti memilih tempat di Bandar Lampung karena, Bandar Lampung merupakan lokasi yang strategis, karena merupakan pusat kota dan terdapat banyak sekali perusahaan dan pekerja muda disini.

Berdasarkan uraian diatas penulis ingin mengetahui seberapa pentingnya pengaruh Komunikasi kerja, Stress kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pekerja di Wilayah Bandar Lampung.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA DI WILAYAH BANDAR LAMPUNG**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan, maka permasalahan yang akan dikaji adalah:

1. Apakah Komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja di Wilayah Bandar Lampung ?
2. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja di Wilayah Bandar Lampung ?

3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja di Wilayah Bandar Lampung ?
4. Apakah Komunikasi Kerja Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja di Wilayah Bandar Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi kerja, terhadap produktivitas pekerja di Wilayah Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Stres kerja, terhadap Produktivitas pekerja di Wilayah Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja, terhadap Produktivitas pekerja di Wilayah Bandar Lampung.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi kerja, Stres Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas pekerja di Wilayah Bandar Lampung.

1.4. Motivasi Penelitian

Motivasi penulis dalam melakukan penelitian ini adalah dikarenakan banyak orang dilingkungan sekitar penulis yang mengalami hal seperti ini terutama pada generasi Milenial . Pada saat mereka baru mulai untuk bekerja dan dalam jangka waktu 1 tahun mereka memilih untuk *resign* dari pekerjaannya dan kebanyakan disebabkan oleh faktor Komunikasi yang kurang baik antar karyawan, Stres kerja yang disebabkan oleh tekanan dan pekerjaan yang di berikan oleh atasan atau perusahaan dan juga lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga membuat mereka tidak betah dalam melakukan pekerjaannya, sehingga penulis ingin melakukan penelitian untuk memberikan gambaran tentang dunia kerja dan hal-hal apa saja yang menjadi penyebab terjadinya hal seperti itu lebih mendalam lagi.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Penulis

1. Penulis dapat lebih mengetahui hal apa saja yang menjadi masalah dalam dunia kerja terutama tentang judul yang dibahas, sehingga membuat penulis lebih siap lagi untuk menghadapi dunia kerja ketika nanti akan masuk ke dalam dunia kerja, sehingga dapat terhindar dari masalah yang ditulis oleh penulis.

b. Manfaat Bagi Pembaca

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca dan memperkuat penelitian terdahulu dan memberikan kontribusi yang baik pada pengembangan terhadap literatur manapun dibidang manajemen.

1.6. Kontribusi Penelitian

a. Kontribusi Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan informasi kepada peneliti dan para akademisi terkait dengan hubungan pengungkapan *Corporate sosial Responsibility* dan kinerja pegawai terhadap nilai perusahaan.

2. Kontribusi Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta kebijakan bagi manajemen.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi para calon maupun yang sudah menjadi pegawai sebuah perusahaan dalam menyikapi hal-hal yang diteliti.

1.7. Ruang Lingkup dan Batas Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Deskriptif Kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain Sugiyono (2017), tujuan penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran,

lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara berbagai fenomena yang diselidiki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Stres dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas pekerja di Wilayah Bandar Lampung dengan cara menyebarkan kuisioner kepada pekerja yang ada diwilayah Bandar Lampung.

1.8. Sistematika Penulisan

BAB I LATAR BELAKANG

Dalam bab ini berisi penjelasan tentang latar belakang dari penelitian yang dilakukan seperti, tujuan penelitian, motivasi penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian yang dijelaskan secara detail.

BAB II LANDASA TEORI

Dalam bab ini menjelaskan tentang alat dan bahan, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, pengukuran variabel dan metode analisa (metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dipakai dan metode analisis data).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi alat dan bahan metode pengumpulan data prosedur penelitian, pengukuran variabel dan metode analisis metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dipakai dan metode data analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan hasil implementasi, analisis dan pembahasan penelitian untuk penelitian lapangan hasil berupa data (kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan.

