

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah perkumpulan atau lembaga yang mengalami pertumbuhan diharapkan dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, karena produktivitas adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi tersebut, salah satu sumbangan utama dalam upaya memperbaiki efisiensi kerja ialah kompetensi sumber daya manusia atau pegawai, oleh karena itu, organisasi perlu berfokus pada peningkatan produktivitas kerja karyawan secara maksimal. Produktivitas kerja sendiri mencakup pengertian yang berkaitan dengan konsep ekonomi, filosofi, dan system, dalam konteks tata niaga, efisiensi merujuk pada upaya orang dalam menghasilkan produk atau layanan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan kelompok, semakin bagus kinerja pegawai suatu perusahaan, semakin bagus juga kemampuan bersaing lembaga tersebut jika disetarakan bersama kompetitornya.

Sulistiyowati (2021) Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja dalam suatu lembaga berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perancang strategi demi tercapainya sasaran organisasi. Menurut Wibowo (2017), sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, hingga pemberhentian tenaga kerja yang semuanya ditujukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Siswanto, (2017) menguraikan produktivitas kerja sebagai "tingkat efisiensi penggunaan sumber daya oleh organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan

Barang atau jasa diproduksi dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat efisiensinya. Sementara itu, menurut Komariyah dan Laelawati (2023), efektivitas pegawai diartikan sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan dalam kurun waktu tertentu. Dalam menghadapi persaingan, perusahaan perlu meningkatkan produktivitasnya untuk dapat bersaing dan bertahan, Usaha untuk meningkatkan produktivitas sebaiknya dimulai dari pengelolaan sumber daya manusianya, karena manusia merupakan elemen utama dalam proses tersebut. Oleh karena itu, pegawai perlu diarahkan sesuai dengan bakat, minat, serta kompetensinya, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan fungsi secara maksimal di bidang masing-masing. Semakin efektif kinerja pegawai, maka semakin besar pula peluang organisasi untuk mencapai tujuannya dan memperbagus tingkat efektivitas (Suryadi, 2022).

Produktivitas kerja karyawan di meubel lumajang sari sofa tercermin dalam efektivitas dan efisiensi mereka dalam menyelesaikan proses produksi meubel berkualitas tinggi, faktor-faktor seperti keterampilan, motivasi kerja, serta hubungan interpersonal yang baik berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, tempat kerja yang mendukung dan pengelolaan yang menunjang juga mendorong pegawai untuk kerja yang lebih optimal, selain itu, pengelolaan kerja guna terstruktur serta penggunaan bahan baku yang efisien membantu meningkatkan output produksi, sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan pelanggan dengan lebih baik.

Salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas kerja yaitu kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi

atau lembaga guna menyerahkan kompensasi, baik dalam bentuk dana maupun non-dana, demi memenuhi kebutuhan para karyawan, sedangkan kesejahteraan karyawan yaitu melalui penyediaan tunjangan kesehatan dan fasilitas kerja yang memadai, serta perbaikan budaya kerja akan lebih mendukung produktivitas kerja karyawan (Faidah, 2024).

(Nugraha, 2024), mencakup berbagai aspek penting tujuan kesejahteraan karyawan mencakup sejumlah elemen penting yang mendorong kelangsungan hidup dan perluasan bisnis, hal ini memerlukan pembinaan minat dan loyalitas di samping menawarkan kenyamanan dan memperhatikan kebutuhan karyawan dan keluarga mereka, mengurangi ketidakhadiran dan pergantian staf sambil meningkatkan motivasi, output, dan disiplin karyawan adalah tujuannya dan pada.

Riset yang dilaksanakan oleh (Erwin, 2022) kesejahteraan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Tetapi studi tidak seiring dengan (Alfiana et al., 2023) bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Alasan mengambil variabel kemakmuran pegawai yang merasa sejahtera cenderung lebih termotivasi dan produktif, sehingga mereka dapat memberikan hasil terbaik. kesejahteraan yang baik dapat Meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat turnover karyawan dapat berdampak pada efisiensi biaya, terutama dalam hal rekrutmen dan pelatihan. Program kesejahteraan berperan penting dalam mendukung hal ini juga berkontribusi pada kesehatan fisik dan mental karyawan, mengurangi absensi akibat sakit dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Salah satu elemen yang dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah suasana ruang kerja (Panjaitan, 2018) yang menjelaskan bahwa suasana kerja merupakan salah satu unsur vital bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Di sisi lain, Wijayanto (2015:41) menyatakan ruang kerja mencakup para pemangku kepentingan internal, yaitu individu atau kelompok yang sebenarnya merupakan bagian dari organisasi itu sendiri. Para pemangku kepentingan ini bukan dianggap sebagai pihak luar, karena mereka adalah anggota organisasi yang kepentingannya menjadi tanggung jawab manajemen.

Riset yang dilaksanakan oleh (Hulu et al., 2022) bahwa ruang kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Tetapi riset ini tidak searah dengan yang dilaksanakan oleh (Wahyuningsih, 2018) yang menyatakan ruang lingkup kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Alasan mengambil variabel lingkungan kerja karena lingkungan yang mendukung baik secara fisik maupun psikologis, berkontribusi pada kebahagiaan, Dimana pegawai merasa tenang serta dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang baik. Kondisi fisik akan berpengaruh kepada kenyamanan dalam mengurangi kelelahan dan meningkatkan focus.

Salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas kerja lain yaitu hubungan interpersonal adalah koneksi terjalin antara orang-orang yang dihasilkan melalui komunikasi dan interaksi yang berkelanjutan, yang membentuk ikatan emosional dan social (Julia T. Wood, 2015).

Riset yang dilakukan oleh Erwin Diketahui bahwa hubungan antarpribadi memiliki dampak terhadap tingkat produktivitas kerja. Namun, temuan ini berbeda

dengan hasil penelitian Purba (2016), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Alasan mengambil variabel hubungan interpersonal, hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan komunikasi di antara karyawan, yang penting untuk kolaborasi dan penyelesaian masalah. Ketika karyawan merasa nyaman berinteraksi satu sama lain, mereka lebih cenderung untuk Menukar gagasan, menyampaikan masukan, serta berkolaborasi dalam berbagai proyek pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan penjelasan riwayat diatas dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana **pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan meubel lumajang sari sofa**, hal ini juga untuk mengetahui lebih jauh mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi dalam efektivitas kerja karyawan, sehingga dapat menjadi masukan atau acuan bagi perusahaan **Meubel Lumajang Sari Sofa dalam menentukan produktivitas kerja karyawan.**

## **1.2 Batasan Masalah**

Untuk menjaga fokus penelitian terhadap inti permasalahan, maka diperlukan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Riset ini dilakukan dengan *focus human resources*.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di Meubel Lumajang Sari Sofa dan tidak mencakup perusahaan meubel lainnya di daerah Lumajang atau di luar wilayah tersebut.
3. Penelitian ini mengacu pada teori kesejahteraan kerja, teori lingkungan

kerja, dan teori hubungan interpersonal dengan produktivitas kerja karyawan dalam konteks industri manufaktur (meubel).

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dalam suatu penelitian rumusan masalah, seringkali muncul pertanyaan mendasar yang memerlukan jawaban berdasarkan analisis mendalam, salah satu pertanyaan penting yang akan dikaji adalah:

1. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja meubel lumajang sari sofa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan meubel lumajang sari sofa?
3. Apakah hubungan interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan meubel lumajang sari sofa?
4. Apakah kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan meubel lumajang sari sofa?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan utama untuk menyelesaikan permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu :

1. Untuk mengidentifikasi efek kesejahteraan karyawan terhadap efektivitas kerja pegawai.
2. Untuk mengidentifikasi efek tempat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Untuk mengidentifikasi efek kesejahteraan karyawan, Ruang kerja, dan hubungan pribadi terhadap efektivitas kerja pegawai.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik dari segi teori maupun aplikasi praktis, bagi penulis, perusahaan terkait, serta pihak-pihak lain yang berkepentingan. Berikut ini penulis paparkan beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, penelitian ini bertujuan menguji bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjelaskan apakah hasil yang diperoleh sejalan dengan atau berbeda dari penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis,

Sebagai saran dan masukan bagi Meubel Lumajang Sari Sofa dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal, akan berdampak baik pada produktivitas kerja karyawan di masa depan.

- a. Untuk Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi mereka yang akan melakukan studi, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja serta diharapkan

memberikan kontribusi yang efisien bagi peneliti selanjutnya.

- b. Untuk Perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Meubel Lumajang Sari Sofa..

