BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Suatu perusahaan dalam kegiatan operasionalnya selalu berupaya untuk mencapai tujuan dan harapannya. Dalam implementasinya perlu diingat bahwa ke keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal berupa uang, teknologi canggih serta sarana prasarana yang dimiliki, tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia sebagai penentu baik tidaknya kegiatan operasional dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak roda perusahaan karena, tanpa sumber daya manusia yang baik perusahaan tidak akan bisa berkembang. Hal tersebut merupakan aspek yang harus diperhatikan perusahaan untuk seluruh karyawannya. Berdasarkan perannya sumber daya manusia memiliki andil yang sangat besar dalam memberikan kontribusi dalam perusahaan, sehingga banyak perusahaan yang semakin menyadari bahwa unsur manusia dapat memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam hal meningkatkan daya saing. (Mathis, 2000). Vrat et al., (2009) menyatakan bahwa untuk mampu meraih tingkat produktivitas yang dimiliki oleh karyawan secara optimal, maka dibutuhkan sistem manajemen yang baik.

Tingkat kompetisi yang tinggi mendorong setiap perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan pasar. Upaya yang dilakukan adalah memberikan

target capaian kerja pada karyawan untuk mencapai visi misi perusahaan, karena hal tersebut dapat terealisasi tergantung dari kinerja karyawan itu sendiri. Jika karyawan tidak mampu melaksanakan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan, maka hal tersebut akan meningkatkan stres kerja yang berdampak pada fisik maupun mental berakibat pada buruknya kinerja yang dihasilkan. Penelitian terkait stres kerja, telah banyak dilakukan pada penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan.

Musangadah (2015) dengan mengangkat judul terkait analisis faktor - faktor yang mempengaruhi Stres Kerja Pustakawan di Perpustakaan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pustakawan di Perpustakaan Uin Sunan Kalijaga mengalami stres dengan tingkat kategori rendah. Sebaliknya Dewi (2019) dengan judul penelitian Analisis Stres Kerja Karyawan pada Unit Operasional PT Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Buleleng (sebuah kajian perspektif manajemen sumber daya manusia). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) di Kabupaten buleleng berada dalam kategori tinggi.

Kinerja karyawan merupakan capaian yang diwujudkan dalam bentuk kontribusi untuk perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sering kali kinerja menjadi masalah yang tidak bisa dihindari. Untuk itu, penting bagi pihak perusahaan untuk melakukan identifikasi terkait hal – hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut pendapat Anwar Prabu (dalam www.digilib.unsri.ac.id, 2008: 157), menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu, beratnya beban kerja yang dirasakan karyawan, sedikitnya waktu yang diberikan untuk

menyelesaikan pekerjaan, sistem *monitoring* kerja yang kurang baik, situasi pekerjaan yang kurang baik, kewenangan yang tidak selaras yang berkaitan dengan tanggungjawab, permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja.

Menurut Robbins & Judge (2011: 368 – 389) mengemukakkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang dialami karyawan akibat berlebihnya beban kerja yang diterima, estimasi waktu yang tidak banyak, perasaan susah dan terhambatnya performance yang dimiliki karyawan akibat ketegangan emosional. Sedangkan Rivai (2009:108) menyebut stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Umah Sablon Buleleng merupakan lini usaha yang bergerak dibidang konveksi. Dari awal berdiri hingga saat ini perusahaan mengalami perkembangan yang sangat pesat. hal tersebut dapat dilihat dari semakin permintaan masyarakat akan kebutuhan pakaian semakin meningkat, adanya *event* kampus, sekolah, maupun perusahaan dinas yang hampir tiap bulan dilaksanakan di daerah Buleleng. Melihat semakin banyaknya orderan yang masuk, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan untuk meningkatkan menghadapi persaingan yang ada. semakin banyaknya pesanan, secara tidak langsung akan menuntut karyawan untuk bekerja lebih keras untuk menyelesaikan pesanan tepat waktu. Situasi seperti ini akan menimbulkan stres kerja bagi karyawan di Umah Sablon Buleleng khususnya pada divisi produksi, mengingat target yang harus dicapai sangat tinggi, tidak adanya pembagian tugas yang jelas, minimnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pesanan, fasilitas yang kurang memadai serta

adanya ketimpangan antara porsi kerja dengan insentif yang diperoleh menjadi faktor- faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja yang dialami karyawan, khususnya karyawan pada divisi produksi. Faktanya, target kerja yang harus dicapai oleh karyawan belum tercapai secara maksimal.

Berikut rekapitulasi pencapaian kinerja karyawan pada bagian produksi pakaian di Umah Sablon Buleleng adalah sebagai berikut: target yang ditetapkan untuk penjahit adalah sebanyak 200-300 sedangkan kemampuan produksi karyawan sebanyak 100-150 = belum tercapai, sablon sebanyak 250-300 sedangkan kemampuan produksi karyawan 180-230 pcs = belum tercapai, packing sebanyak 200-300 pcs sedangkan kemampuan produksi karyawan sebanyak 250-300 = sudah tercapai, desain sebanyak 25 desain sedangkan kemampuan produksi karyawan sebanyak 19 pcs = belum tercapai, afdruk sebanyak 50 - 100 pcs kemampuan karyawan sebanyak 30-50 pcs = belum tercapai, bordir sebanyak 150-200 pcs sedangkan kemampuan produksi karyawan sebanyak 115 pcs = belum tercapai, serta potong kain sebanyak 300-500 pcs, sedangkan kemampuan produksi karyawan sebanyak 500 = tercapai dalam rentang waktu satu hari..”

Berdasarkan rangkuman data diatas, terdapat beberapa bidang produksi yang masih belum mencapai target yang harus dicapai. Adapun standar maksimal pencapaian produksi perhari beragam tergantung pada masing - masing unit. Data diatas menunjukkan bahwa hampir 60% unit produksi standar capaian kinerja masih belum maksimal karena tidak sesuai sesuai dengan harapan perusahaan. Berikut nama karyawan pada divisi produksi serta persentase capaian kinerja yang dihasilkan diantaranya, 1. Kadek Sutanaya dengan persentase capaian kinerja sebesar 64,40%, 2. Dedek dengan persentase capaian kinerja sebesar 53,00%, 3.

Ardi dengan persentase pencapaian kerja sebesar 55.80%, 4. Ropik dengan persentase pencapaian kerja sebesar 75,60%, 5. Nanda Rizal dengan persentase pencapaian kerja sebesar 77,00%, 6. Nyoman Witarsa dengan persentase pencapaian kerja sebesar 65,30%, 7. Kadek Edi dengan persentase pencapaian kerja sebesar 67,60%, 8. Elma Intan dengan persentase pencapaian kerja sebesar 43,70%, 9. Kikik dengan persentase pencapaian kerja sebesar 43,70%, 9. Elma Intan dengan persentase pencapaian kerja sebesar 45,90%, 10. Purnama dengan persentase pencapaian kerja sebesar 62,50%, 11. Cindy dengan persentase pencapaian kerja sebesar 62,50%, 12. Pathrul dengan persentase pencapaian kerja sebesar 68,50%.

Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan pada unit operasional bagian produksi di Umah Sablon Buleleng tersebut dikategorikan rendah. Hal tersebut dilihat dari hasil program kerja dua belas karyawannya yang berada pada bagian produksi, karyawan tersebut belum bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 100%. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, adapun target pencapaian program kerja tertinggi yaitu sebesar 77,00% sedangkan target pencapaian kinerja terendah sebesar 43,70%.

Fenomena yang terjadi diketahui bahwa karyawan yang mengalami stres kerja sebanyak 12 orang karyawan, 8 karyawan dikategorikan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, sedangkan 4 orang karyawan lainnya mengalami tingkat stres kerja yang rendah. Kondisi ini tentu saja bisa berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan.

Fakta di lapangan ditemukan bahwa adanya masalah yang terjadi dalam ruang lingkup perusahaan khususnya pada bagian produksi seperti adanya konflik antar karyawan maupun atasan. Saat melakukan pengamatan pada perusahaan tersebut, dilihat bahwa dari lingkungan kerja karyawan pada bagian produksi melakukan pekerjaannya di tempat produksi yang sempit, panas, ruang gerak terbatas dan juga banyaknya kegiatan yang dilakukan pada satu tempat produksi. Hal tersebut terjadi karena perusahaan masih enggan untuk memperluas tempat kerja bagi karyawan.

Seiring berjalannya waktu, terdapat penambahan alat-alat produksi yang memakan ruang yang banyak sehingga karyawan menjadi tidak nyaman berada di lingkungan kerja dikarenakan, banyak risiko yang dialami oleh para karyawannya seperti kebisingan, paparan debu halus dari akibat pemotongan kain dan juga tentunya hawa yang panas yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan fakta yang diperoleh, adapun hasil pengamatan keseharian oleh atasan pada kinerja karyawan pada bagian produksi di Umah Sablon Buleleng, dapat dikategorikan belum maksimal. Hal tersebut terjadi diduga karena adanya tekanan kerja yang dialami oleh para karyawan.

Saat ini kinerja karyawan wajib diperhatikan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Sumber Daya Manusia dalam konteks ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut harus mampu menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada pada lingkungan tempat kerja agar tidak menimbulkan stres kerja akibat tekanan yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam jangka pendek, stres yang diabaikan begitu saja tanpa adanya perhatian serius tentunya bisa membuat karyawan menjadi tertekan, merasa kurang diperhatikan, tidak termotivasi, dan frustasi yang menyebabkan pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi tidak optimal, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam jangka panjang, dikhawatirkan karyawan tidak bisa menahan stres kerja yang dialami akibat konflik antar karyawan serta faktor lain yang bisa menyebabkan semakin parahnya stres kerja yang dialami karyawan sehingga bisa berdampak pada pengunduran diri dari pekerjaannya. Setiap perusahaan tentu berharap agar karyawannya mampu menghadapi tekanan yang dialami sehingga karyawan akan menjadi semakin produktif. Akan tetapi, fakta di lapangan menunjukkan bahwa antara harapan dengan kenyataan yang terjadi. Tentunya, perusahaan berharap para karyawan tidak mengalami stres dan juga mampu menghadapi tekanan yang diberikan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai, namun faktanya masih banyak karyawan yang bekerja di Umah Sablon Buleleng mengeluhkan ketidakmampuan mereka menghadapi tekanan yang terbilang berat dalam perusahaan itu sehingga menghambat pekerjaan.

Berdasarkan fakta yang ditemukan maka penulis ingin mengidentifikasi lebih lanjut mengenai seberapa besar dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan stress kerja sebagai variabel penelitian dengan menggunakan **"Analisis Stres Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di Umah Sablon Buleleng"** sebagai judul penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut **:**

1. Target capaian kerja yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan pada bagian produksi pada Umah sablon Buleleng, dianggap sebagai beban kerja bagi karyawan.
2. Target capaian kerja yang tinggi, memicu stres kerja karyawan pada bagian produksi di Umah Sablon Buleleng.
3. Lingkungan kerja yang sempit, memicu rasa tidak nyaman yang dialami oleh karyawan pada bagian produksi di Umah Sablon Buleleng.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, adapun permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apa saja faktor - faktor penyebab stres *(Stressor)* dan gejala gejala stres karyawan pada perusahaan Umah Sablon Buleleng?
2. Bagaimana dampak stres kerja yang dialami karyawan pada bagian produksi di Umah Sablon Buleleng?
3. Upaya apa yang sebaiknya dilakukan oleh pihak Umah Sablon Buleleng dalam menangani stres kerja pada karyawan?

1.4 Pembatasan Masalah

Sebuah penelitian tentu harus ada skema yang harus dirancang untuk menentukan alur penelitian. Untuk mempertegas alur penelitian agar sesuai

dengan latar belakang diatas maka, penulis memfokuskan pokok penelitian hanya pada permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan pada bagian produksi pada perusahaan Umah Sablon Buleleng.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah untuk mengetahui :

1. Penyebab terjadinya stres kerja karyawan pada unit produksi di Umah Sablon Buleleng.
2. Dampak stres kerja karyawan pada karyawan unit produksi di Umah Sablon Buleleng.
3. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres kerja karyawan pada unit produksi di Umah Sablon Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

   Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini dibuat dengan tujuan dapat memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan. Tujuan akhir penelitian ini adalah memperoleh hasil sebagai jawaban atas permasalahan yang diajukan. Bagi penelitian selanjutnya, besar harapan agar penelitian ini dapat memberikan manfaat, guna sebagai acuan

dalam melakukan penelitian pada masa yang akan datang, terkait dengan penelitian saat ini.

2. Manfaat Praktis

Bagi Pemilik Umah Sablon Buleleng

Sebuah penelitian dibuat tidak hanya bertujuan memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi pihak terkait. Besar harapan, jika hasil yang diperoleh dapat menjadi tolak ukur kepada pemilik Umah Sablon Buleleng dalam mengetahui faktor-faktor dampak stres kerja *(stressor)*, serta upaya pencegahan stres kerja yang dialami oleh para karyawannya.