

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, karena menjadi faktor penentu dalam memberikan kontribusi untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Maka untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola dan menjaga sumber daya manusia yang ada sebaik mungkin. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001, h.135). Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagan (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja ini salah satunya adalah stres kerja (Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, M.M., 2022). Stres merupakan keadaan dinamik yang diinginkan dan hasilnya diartikan sebagai sesuatu yang tidak pasti namun sangat penting untuk menimbulkan sebuah peluang-peluang, kendala

maupun tuntutan (Robbins, 2006). Faktor yang memengaruhi stres kerja dapat berupa faktor organisasi itu sendiri, faktor lingkungan, dan faktor individunya (Fauzan, 2019). Salah konsekuensi dampak stres terhadap organisasi berupa sering tidak hadir kerjanya karyawan atau tenaga kerja, rendahnya produktivitas, turnover meningkat, ketidakpuasan kerja, komunikasi turun antar rekan sekanter, dan menurunnya keterikatan serta kesetiaan pada organisasinya (Hermitha, 2011). Selain dari itu, tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kinerja pekerja dan menghasilkan perilaku negatif dan hasil kerja sikap (Tziner, Rabenu, Radomski, & Belkin, 2015). Pendapat lain mengenai stres kerja, menurut Harianto dkk (2008:144) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tergantung pada rendahnya stres atau sebaliknya munculnya masalah-masalah dalam diri tenaga kerja yang tidak puas dengan hasil kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi akan menurunkan kinerja karyawan.

Kemudian faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja terhadap organisasi dan juga Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Robbins dan Judge, 2015:65). Menurut Taiwo (2010, p.301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja.

Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun nonfisik, dimana keduanya mempengaruhi cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja nonfisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Dalam penelitian Tio (2012) menemukan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang konsisten juga dalam penelitian Muchtar, (2016) yang menemukan bahwa kinerja karyawan PGRI dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja yaitu Lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan, rapi, teratur, lancar sirkulasi udaranya, sejuk, luas ruangnya serta lingkungan yang tidak menghambat gerakan dalam bekerja atau lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Tabel 1. 1 Nilai Rata-Rata Kinerja Tenaga Kerja Operator Jahit Bagian Produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya

Bagian	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Line 1</i>	97.04	98.283	97.06	98.213	98.242
<i>Line 2</i>	98.842	99.917	107.56	102.56	104.47
<i>Line 3</i>	102.565	104.949	108.2	105.3	109.2
	99,482	101,04	104,273	102,024	103,970

Sumber: CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya

Berdasarkan data tersebut, kinerja tenaga kerja operator jahit bagian produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya sudah baik tetapi masih tidak stabil yang ditandai dengan adanya penurunan pada periode tertentu. Adapun salah satu faktor yang

menyebabkan ketidakstabilan menurut hasil wawancara adalah tenaga kerja yang sering tidak hadir khususnya pasca pemberian gaji, banyak tenaga kerja yang beralasan izin dan sakit, hal ini tentunya dapat menghambat proses produksi dari CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya.

Manager Produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya menyebutkan bahwasannya untuk pembagian tugas kerja sudah dilakukan sesuai prosedur dan ketetapan perusahaan agar tenaga kerja terhindar dari adanya tekanan stres kerja. Kemudian untuk penyediaan fasilitas di CV. Al-Luthfi seperti mushola, toilet, taman, kantin dan juga fasilitas kerja seperti mesin jahit, cutting dan bordir sudah ada dan lengkap mengingat jumlah target produksi yang banyak per harinya. Dengan demikian diharapkan tenaga kerja dapat merasa nyaman dan dapat mencapai target perusahaan seperti yang telah ditetapkan. Namun belum diketahui dengan pasti apakah Stres kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja tenaga kerja operator jahit bagian produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya. Berdasarkan hal tersebut, maka akan dilakukan penelitian berkaitan dengan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja operator jahit bagian produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya. Untuk itu penulis bermaksud mengadakan penelitian pada CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya, dengan judul: **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Suatu Penelitian Terhadap Tenaga Kerja Operator Jahit Bagian Produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Masalah Pokok yang diuraikan dalam latar belakang mengenai sejauh mana Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Operator Jahit Bagian Produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai:

1. Bagaimana stres kerja operator jahit bagian produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana lingkungan kerja operator jahit bagian produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya?
3. Sejauh mana kinerja operator jahit bagian produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya?
4. Sejauh mana pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja operator jahit bagian produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Stres kerja tenaga kerja operator jahit bagian produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya

2. Lingkungan kerja tenaga kerja operator jahit bagian produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya
3. Kinerja tenaga kerja operator jahit bagian produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya
4. Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja operator jahit bagian produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara akademis maupun praktis.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

- b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia kedepannya.

- c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Al-Luthfi, Jl. Pagaden No.52 RT. 004 RW. 001. Telp: 0265-7294710 Kel. Gunung Tandala, Kec. Kawalu, 46182 Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia. Adapun penelitian akan dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan terhitung dimulai bulan November 2022 sampai dengan Bulan April 2023. Dengan rincian kegiatan penelitian seperti disajikan pada lampiran.