

BAB 1

PENDAHULUAN

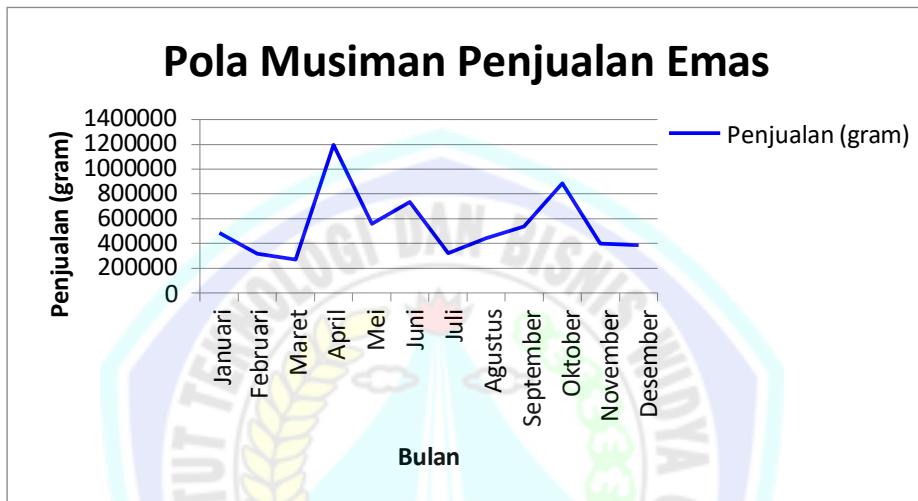
1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bagi organisasi mencakup segala persoalan manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi merupakan aset dan berperan dalam mencapai tujuan perusahaan (Oktarendah & Putri, 2023). Sumber daya manusia ialah sebuah aset yang mempunyai peran penting dalam pengembangan bisnis (Fitria *et al* ., 2024). Manusia sebagai sumber daya pemegang peranan vital dalam keberhasilan organisasi, baik di lingkungan institusi maupun perusahaan. Apabila sumber daya manusia ini dikelola dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu dalam menjalankan organisasinya secara lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut (Sy *et al* ., 2023).

Saat ini persaingan antar perusahaan semakin kuat dan ketat sehingga hal ini menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mempertahankan daya saing (Huda, 2024). Dalam meningkatkan kinerja karyawan bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Organisasi dan perusahaan biasanya mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi penyebab terjadinya penurunan kinerja pegawai (Farkhan *et al* ., 2019).

UD. Gading Mas merupakan salah satu perusahaan perseorangan yang menyediakan dan memproduksi produk kerajinan perhiasan mulai dari anting, gelang, kalung, cincin dan lontong. UD. Gading Mas berdiri di daerah Gesang kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang memiliki karyawan 42

orang. Bedasarkan pengamatan awal dan wawancara dengan beberapa karyawan UD. Gading Mas Gesang Lumajang, diketahui bahwa lonjakan beban kerja di bulan-bulan tertentu menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, jam kerja melebihi batas normal serta ditemukan presepsi dari beberapa karyawan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung karyawan.



Gambar 1. 1 Grafik Pola Musiman Penjualan UD. Gading Mas Selama Tahun 2024
Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan grafik gambar 1.1 pola musiman penjualan selama tahun 2024 terlihat adanya fluktuasi signifikan dalam jumlah penjualan sepanjang tahun. Meningkatnya penjualan terjadi pada bulan April yang berkaitan dengan permintaan tinggi selama hari raya. Serta pada bulan Oktober yang dipengaruhi oleh musim panen. Lonjakan ini mengindikasikan bahwa karyawan UD. Gading Mas harus bekerja dengan intensitas lebih tinggi untuk memenuhi permintaan pasar yang dapat meningkatkan produktivitas mereka. Namun peningkatan beban kerja yang drastis juga berpotensi meningkatkan stres dan mempengaruhi kualitas hasil kerja karyawan.

Pola musiman dalam penjualan menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh volume pekerjaan yang karyawan hadapi. Saat penjualan tinggi, karyawan mungkin mengalami peningkatan beban kerja yang dapat berdampak pada produktivitas dan tingkat stres. Menurut Kurniaty (2020) kinerja merupakan sebuah gambaran dimana seorang karyawan menunjukkan keberhasilannya dalam melaksanakan berbagai susunan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja karyawan memiliki peran yang penting dalam mencapainya tujuan organisasi karena hal ini mencakup keberhasilan bagi suatu organisasi tersebut. Apabila kinerja karyawan kurang baik maka citra dari organisasi tersebut juga akan kurang baik.

Menurut Nugraheni *et al* . (2023) kinerja karyawan adalah segala bentuk peran, tanggung jawab dan partisipasi yang diberikan organisasi guna mencapai tujuan organisasi tanpa dengan keahlian masing-masing. Kinerja mencakup hasil pekerjaan karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas yang harus diselesaikan oleh karyawan menuntut adanya rasa tanggung jawab dalam menjalankan setiap tugas yang telah dipercayakan kepada mereka.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Perlu adanya pengupayahan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang harus dilakukan oleh organisasi. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka semakin besar juga kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Nofryanto & Ahmadi, 2024). Beberapa kondisi yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan seperti cemas, rasa malas bekerja, kondisi yang

tidak bersemangat, banyaknya beban pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung akan berdampak pada penurunan kinerja.

Peningkatan jam kerja tanpa jeda istirahat yang cukup dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang merupakan pemicu utama stres. Stres kerja merupakan keadaan yang dilami seseorang ketika menghadapi tekanan atau tuntutan yang berasal dari organisasi tempat kerjanya. Stres kerja terjadi ketika interaksi sosial di lingkungan kerja menimbulkan tekanan yang mengganggu keseimbangan fungsi normal seseorang (Siregar *et al*., 2019).

Stres kerja berkaitan sangat erat dengan beban kerja yang tinggi, di mana tekanan guna memenuhi tugas yang diberikan orgnasisasi dalam waktu yang terbatas dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Beban kerja diartikan sebagai sejumlah kewajiban dan aktivitas pekerjaan yang ditutut untuk diselesiakan oleh seorang karaywan dalam batas waktu yang ditentukan oleh organisasi. Menurut Ahmad *et al.* (2019) beban kerja merupakan sejumlah tanggung jawab dan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam yang waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan fenomena pada UD. Gading Mas Gesang Lumajang saat permintaan pasar meningkat, karyawan harus bekerja dengan ritme yang lebih cepat yang mana dapat menyebabkan tekanan psikologis karena adanya target produksi yang lebih tinggi dari biasanya. Tekanan ini diperparah oleh sistem borongan, dimana karyawan hanya mendapat upah berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan, sehingga mereka cenderung bekerja lebih keras meskipun sudah merasa kelelahan. Beban kerja merupakan tekanan yang timbul dalam lingkungan

pekerjaan akibat tingginya tuntutan tugas, cepatnya tempo kerja, serta banyaknya volume pekerjaan yang harus diselesaikan. (Santoso & Rijanti, 2022). Tingkat beban kerja yang ditanggung karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor, baik yang bersumber dari lingkungan internal perusahaan maupun dari faktor eksternal di luar organisasi.

Dalam sistem borongan, karyawan yang bekerja lebih cepat cenderung memperoleh pendapatan tinggi dibandingkan dengan mereka yang lebih lambat. Karyawan yang lebih cepat bisa merasa bahwa mereka bekerja lebih keras, sementara karyawan yang lebih lambat bisa merasa tertekan atau bahkan tersisih dari kelompok kerja. Ketimpangan ini dapat menimbulkan konflik ketegangan, persaingan tidak sehat atau bahkan konflik interpersonal di antara karyawan satu dengan karyawan lain dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mendukung atau menghambat kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Untuk mendukung kinerja optimal dan meningkatkan produktivitas karyawan, organisasi dituntut untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Lingkungan kerja adalah kondisi di tempat kerja yang memberikan kesan aman dan menyenangkan baik secara fisik maupun non fisik dan membuat karyawan tidak merasa ingin mengundurkan diri atau berhenti dari tempat bekerja (Fauzi *et al* ., 2022).

Lingkungan kerja meliputi seluruh aspek yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi segala aktivitas dan kenyamanannya saat bekerja (Farkhan *et al* ., 2019). Ketiga faktor tersebut yaitu stres, beban kerja dan

lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Dimana ketiga faktor ini dapat mempengaruhi keadaan fisik karyawan, emosional dan juga psikis karyawan saat menjalankan kewajiban yang telah menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres jika tidak bisa dikelola dengan baik. Stres dapat memperburuk lingkungan kerja karena karyawan menjadi lebih mudah tersulut emosi dan mengalami ketegangan dengan rekan kerja. Suasana kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan tekanan psikologis dan menghambat produktivitas. Ketika organisasi bisa mengelola ketika faktor ini dengan baik maka karyawan akan merasa lebih produktif, stres akan berkurang , dan lingkungan kerja akan menjadi lebih positif.

Dengan mempertimbangkan uraian yang telah dijelaskan, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Gading Mas Gesang Lumajang”.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah diperlukan untuk memastikan penelitian ini dilakukan tetap terarah dan permasalahan yang dibahas bisa lebih fokus terhadap ruang lingkup permasalahan yang akan dikaji dan memberikan persepsi sama bagi pembaca mengenai batasan dan cakupan topik yang dikaji. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini berfokus pada Sumber Daya Manusia.
- b. Membahas pengaruh stres, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Responden penelitian ini adalah karyawan UD. Gading Mas Gesang Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan uraian pada bagian latar belakang, perumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Gading Mas Gesang Lumajang?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Gading Mas Gesang Lumajang?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Gading Mas Gesang Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Gading Mas Gesang Lumajang.
- b. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Gading Mas Gesang Lumajang.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Gading Mas Gesang Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis baik bagi peneliti dan pihak lain, diantaranya adalah :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengembangan wawasan pengetahuan tentang pengaruh stres, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang bagi peneliti di masa mendatang yang ingin meneliti tentang pengaruh stres, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk mengambil tindakan yang tepat dan mengidentifikasi elemen-elemen yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan
- 3) Bagi Peneliti yaitu haail penelitian ini merupakan syarat bagi penulis untuk mendapatkan gelar strata satu sarjana manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang dan hasil penelitian ini dapat menjadi wawasan pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan juga digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang terkait dengan stres, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.