

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era *society* 5.0 yang serba canggih seperti sekarang, segalanya berkembang dengan begitu pesat. Termasuk perkembangan dunia usaha, perkembangannya pun bahkan semakin pesat dari tahun ke tahunnya. Untuk mempertahankannya suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat dan sesuai dengan karakter perusahaan. Dalam bertahan hidup, perusahaan harus bersaing dengan dunia usaha lainnya yang tentunya memerlukan aspek yang harus diperhatikan. Hal yang harus diperhatikan diantaranya mulai dari input, proses, output. Ketiga hal tersebut tidak dapat dipisahkan dari Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Putri dan Rahyuda, 2019).

Di era yang sangat kompetitif saat ini akan mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti penguasaan teknologi, batasan dan waktu kerja yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain-lain yang dapat menimbulkan suatu keadaan yang akan menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Kondisi ini menyebabkan semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi pula tekanan yang menyertai sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya (Suryani dan Yoga, 2018). Tuntutan pekerjaan harus mampu bekerja dengan cepat, fokus, maksimal dalam hal pelayanan atau kuantitas. Terkadang

kemampuan yang dimiliki, standarisasi serta tuntutan tugas yang diberikan perusahaan membuat individu tidak mampu melepaskan diri dari tekanan dan bekerja tidak optimal (Hastutiningsih, 2019).

Stres di lingkungan kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari top manajemen sampai pada karyawan biasa dan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Stres menjadi perhatian dan sorotan global saat ini karena dianggap sebagai akibat dari berbagai permasalahan sumber daya manusia di dalam organisasi. Stres dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menjadi masalah terbesar dalam dunia global saat ini (An *et al.*, 2020). Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia, semua pekerjaan dapat menyebabkan stres walau tentunya dengan volume, intensitas dan tingkat yang berbeda-beda.

Mangkunegara (2011: 157) berpendapat bahwa, “ penyebab stres, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja”. Terjadinya peningkatan stres pada aktivitas kerja pegawai disebabkan realisasi hasil pekerjaan harus secepatnya diselesaikan, bahkan pembagian kerja tidak dilakukan secara proporsional, sehingga hasil kerja kurang maksimal. Kondisi ini terlihat dari kurangnya tingkat kecermatan dan ketelitian pegawai.

Menurut Erni Mahawati, dkk (2021: 49) beban kerja merupakan aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh individu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan pekerjaan dalam pekerjaan tersebut. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Selain faktor beban kerja, faktor lainnya adalah pendisiplinan dan konflik yang terjadi di lingkungan kerja. Perusahaan membuat peraturan kerja yang menuntut karyawannya untuk dapat lebih bekerja dengan disiplin. Namun, hal ini juga dapat menekan karyawan dalam bekerja. Bahwa peraturan yang dibuat perusahaan didasari kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mencapai kenyamanan dalam setiap individu karyawan. Adapun, karyawan yang sadar dan bersedia dengan aturan yang berlaku tetapi yang terjadi di lingkungan kerja karyawan lebih merasakan tekanan dalam bekerja. Berkaitan dengan dunia kerja, segala bentuk kegiatan menuntut adanya interaksi antara individu dengan lingkungan kerja itu sendiri. Interaksi ini dibutuhkan agar terbentuk suatu koordinasi, kerjasama, dan sinergi yang baik dalam lingkungan kerja tersebut. Apabila interaksi individu dengan rekan kerjanya maupun dengan lingkungan kerjanya tidak berjalan dengan baik maka situasi ini akan menjadi situasi yang akan menimbulkan stres.

Handoko (2011: 200) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya yang berarti dapat mengganggu prestasi kerjanya. Stres kerja terjadi sebagai akibat dari adanya tekanan dan tuntutan kerja yang berlebih, stres dapat memiliki pengaruh positif jika mampu ditangani karyawan dan sebaliknya akan berdampak negatif jika melebihi ambang batas toleransi (An *et al.*, 2020). Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan waktunya untuk melawan stres daripada melakukan tugas atau pekerjaannya.

Seorang individu dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika stres yang dialaminya melibatkan lingkungan sekitar atau bahkan organisasi dimana individu tersebut berada atau tidak mempunya seseorang menghadapi tuntutan pekerjaan (Luthans dalam Yoga *et al.*, 2018). Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan bagus apabila stres kerja yang dirasakan karyawan rendah. Salah satu cara yang dapat dilakukan yakni dengan mengurangi beban kerja karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja dimana karyawan tersebut berada (Hastutiningsih, 2019). Hal yang sama dikatakan Greenberg (Angwen, 2017) bahwa salah satu sumber stres kerja adalah beban kerja berlebih dan kondisi lingkungan fisik yang buruk.

CV Sajodo Karya Gemilang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi makanan dan cemilan yang sudah dikenal sejak tahun 2020. Sesuai dengan aktivitas perusahaannya dalam memproduksi makanan dan

cemilan yaitu tidak hanya dalam satu jenis makanan saja. Namun, perusahaan ini juga memproduksi beberapa jenis makanan dan cemilan seperti basreng, baso aci, kripik kaca dll. Sajodo *Snack & Food* menjual produk di berbagai *marketplace* yang bekerjasama yaitu *TikTok Shop, Shopee, Lazada, Tokopedia, Gofood, Grabfood, Shopee Food* maupun menjual secara *Offline Store*. Promosi yang dilakukan perusahaan ini juga melalui berbagai sosial media atau *marketplace* yang sedang digandrungi masyarakat sekarang seperti *live shopee, live tiktok*, dan lainnya, maka banyak sekali konsumen yang melakukan *order via* media sosial atau *marketplace*. Apabila mendapatkan pesanan jenis makanan atau cemilan dalam volume penjualan lebih banyak, maka tim dari bagian yang lainnya akan saling *membakup* dan adanya lembur kerja untuk memenuhi permintaan konsumen. Kondisi karyawan yang hampir setiap harinya merasakan beban kerja harus banyak berkonsentrasi selama bekerja untuk menghindari resiko kesalahan kerja, dan untuk memunculkan konsentrasi itu tidaklah mudah. Karena kondisi rata-rata yang dirasakan karyawan bila terus berada di situasi seperti ini, mereka akan banyak mengalami stres.

Dalam wawancara bersama salah satu karyawan yang juga merupakan HRD CV Sajodo Karya Gemilang beliau menuturkan bahwa stres kerja karyawan cukup tinggi karena adanya beberapa permasalahan yang terjadi yaitu diantaranya masalah sumber daya manusia yang masih kurang, karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang baru berkembang pada tahun 2020. Sedangkan perusahaan mulai dikenal sejak pandemi *Covid-19* karena adanya promosi melalui *live shopee* dan *tiktok*, sehingga memberikan kemudahan bagi konsumen dalam

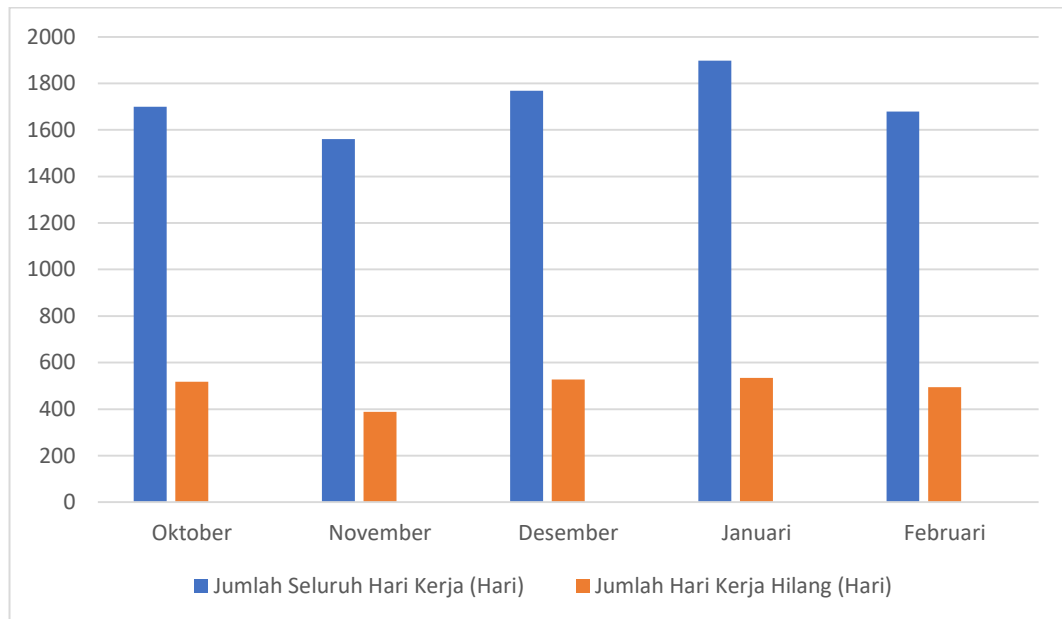
memesan makanan dan cemilan tersebut. Maka masalah yang timbul yaitu dari berbagai aspek yang dirasakan karyawan yaitu tekanan yang lebih besar sehingga dapat menimbulkan stres dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dari data absensi karyawan CV Sajodo terkait dengan kedisiplinan dan beban kerja diukur dari tingkat hari kerja yang disajikan dalam tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan
CV Sajodo Karya Gemilang**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Kerja yang Hilang (Hari)	Presentase Tingkat Hari Kerja (%)
A	B	C	D	$E = c \times d$	f	$g = (f:e) \times 100\%$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Oktober	68	25	1700	518	30%
2.	November	60	26	1560	388	25%
3.	Desember	68	26	1768	527	30%
4.	Januari	73	26	1898	534	28%
5.	Februari	73	23	1679	494	29%
	Rata-rata					29%

Sumber: CV Sajodo Karya Gemilang Tahun 2022-2023 (diolah kembali)

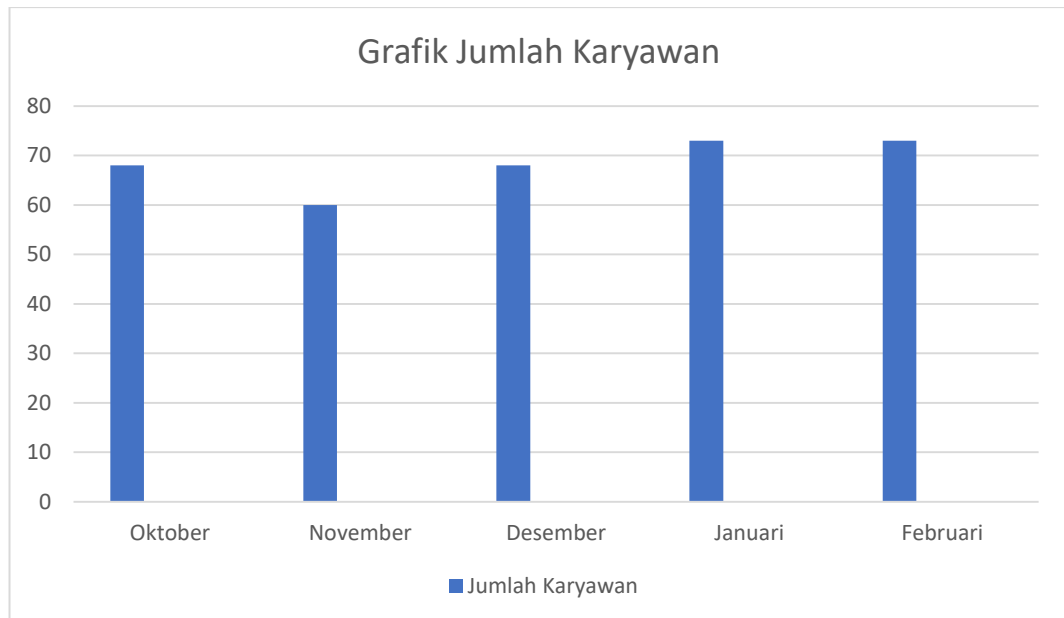


Sumber: CV Sajodo Karya Gemilang Tahun 2022-2023 (diolah kembali)

**Gambar 1.1 Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan
CV Sajodo Karya Gemilang**

Berdasarkan Tabel 1.1 ternyata masih adanya karyawan yang tidak bekerja dengan berbagai alasan seperti sakit, izin, acara keluarga, dan hari raya. Berdasarkan tingkat kehadiran hari kerja diketahui selama bulan oktober tahun 2022 hingga bulan februari tahun 2023 adalah berfluktuasi atau berubah-ubah setiap bulannya, rata-rata tingkat kehadiran hari kerja karyawan sebesar 29%, berarti bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan CV Sajodo tergolong tinggi. Ardana *et al.* (2012: 93) menyatakan tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, antara 3% sampai 10% dianggap tinggi. Sedangkan, peraturan dalam *marketplace* menuntut perusahaan untuk dapat mengirimkan pesanan sesuai dengan *deadline* yang diberikan. Jika perusahaan melebihi jadwal yang sudah ditentukan, maka perusahaan akan mendapatkan sanksi. Hal tersebut dapat merubah tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja pada

karyawan dalam perusahaan. Kondisi ini akan membawa ketegangan yang berdampak pada stres kerja.



Sumber: CV Sajodo Karya Gemilang Tahun 2022-2023 (diolah kembali)

Gambar 1.2 Jumlah Data Karyawan Tahun 2022-2023

CV Sajodo Karya Gemilang

Dan dapat dilihat dari gambar grafik di atas dengan berdasarkan tabel 1.1 bahwa jumlah karyawan tiap bulannya fluktuatif berdasarkan informasi yang didapatkan dari pihak HRD CV Sajodo Karya Gemilang menuturkan banyaknya karyawan yang keluar masuk dalam satu bulan. Karyawan dituntut untuk bisa bekerja sama dan menjalin komunikasi yang baik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Perbedaan pemikiran maupun kepribadian sering sekali menyebabkan konflik diantara karyawan. Konflik yang berkepanjangan tentunya akan mengganggu dan dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Sehingga, stres kerja yang dihadapi karyawan merupakan salah satu bidang perhatian utama saat ini dan dapat dianggap sebagai sebuah akibat desakan berbagai permasalahan yang

dihadapi karyawan yang ada di dalam organisasi. Stres dimanifestasikan ketika orang berhadapan dengan begitu banyak tekanan yang menyebabkan pola perilaku normal mereka menjadi terpengaruh.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis melakukan penelitian yang berkaitan dengan bagaimana stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dan sejauh mana stres kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin dan konflik yang hasilnya disajikan dalam karya tulis yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN DAN KONFLIK TERHADAP STRES (Suatu Penelitian pada Karyawan CV Sajodo Karya Gemilang)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dilihat dari permasalahan utama sejauh mana pengaruh beban kerja, disiplin dan konflik terhadap stres karyawan dalam penguraian yang telah ada di latar belakang maka untuk analisisnya dapat diidentifikasi masalah pokok sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja karyawan CV Sajodo Karya Gemilang.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan CV Sajodo Karya Gemilang.
3. Bagaimana konflik kerja karyawan CV Sajodo Karya Gemilang.
4. Bagaimana stres kerja karyawan CV Sajodo Karya Gemilang.
5. Sejauh mana pengaruh beban kerja, disiplin dan konflik terhadap stres karyawan CV Sajodo Karya Gemilang.

1.3 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya mengetahui:

1. Beban kerja karyawan CV Sajodo Karya Gemilang.
2. Disiplin kerja karyawan CV Sajodo Karya Gemilang.
3. Konflik kerja karyawan CV Sajodo Karya Gemilang.
4. Stres kerja karyawan CV Sajodo Karya Gemilang.
5. Pengaruh beban kerja, disiplin dan konflik terhadap stres karyawan CV Sajodo Karya Gemilang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini hendaknya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan seperti:

1. Pengembangan Ilmu pengetahuan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan informasi dibidang manajemen mengenai pengaruh beban kerja, disiplin dan konflik terhadap stres karyawan.

2. Implementasi:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bidang manajemen sumber daya manusia utamanya mengenai pengaruh beban kerja, disiplin dan konflik terhadap stres karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan serta informasi untuk pengembangan produktivitas karyawan terutama dalam hal beban kerja, disiplin, konflik dan stres karyawan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan serta wawasan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia terutama berkenaan dengan beban kerja, disiplin, konflik dan stres karyawan.

d. Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian ini dapat ditambahkan sebagai keberagaman ilmu manajemen yang ada di arsip kampus serta bermanfaat luas bagi masyarakat banyak.

1.5 Lokasi Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Sajodo Karya Gemilang yang berlokasi di Jl. Leuwidahu, Kelurahan Indihiang, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia.

1.5.2 Waktu Penelitian

Jadwal penelitian dilaksanakan selama 5 bulan dimulai dari bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Mei 2023, sebagaimana sesuai dengan jadwal yang terlampir.