

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia menjadi pusat utama untuk melakukan kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan, meskipun adanya kemajuan teknologi yang canggih perusahaan masih sangat bergantung pada dukungan manusia sebagai pelaksana untuk menjalankan kegiatan operasional guna menghasilkan output yang di harapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, Larasati (2018:1). Sumber daya manusia juga masih menjadi sorotan bagi perusahaan karena memiliki peran utama dalam kegiatan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan sebagai parameter keberhasilan suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mempercayai tujuan organisasi, Suwatno (2009:3).Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan output kerja yang optimal sesuai dengan target pekerjaannya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena adanya bahan, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka dari itu tenaga kerja atau sumber daya manusia

dalam suatu organisasi atau perusahaan harus benar-benar berkualitas agar bisa menghasilkan suatu hasil yang diinginkan dan sesuai dengan yang diharapkan semua pihak. Seorang karyawan harus mempunyai keahlian yang cukup memadai dan bisa mengatur semua pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah tentang beban kerja yang diberikan kepada para karyawan yang sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tersebut agar tidak menimbulkan stres kerja, sehingga dapat mencapai produktivitas yang optimal, tingkat produktivitas karyawan yang optimal akan menghasilkan suatu pekerjaan yang diinginkan oleh semua pihak. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan, dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada suatu perusahaan tersebut.

CV. Al-Zidan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil. Saat ini banyak perusahaan-perusahaan industri garmen sejenis yang menjadikan persaingan usaha semakin ketat. CV. Al-Zidan merupakan industri tekstil yang sangat terkenal dikalangan masyarakat sekitar khususnya di Tasikmalaya, sehingga harus tetap mempertahankan eksistensinya supaya bisa menembus pasar nasional dan bersaing dengan para kompetitor di dunia industri garmen yang ada di Tasikmalaya.

CV. Al-Zidan banyak melakukan inovasi-inovasi terhadap produknya. Yang diantaranya yaitu inovasi terhadap pakaian muslim, dengan membuat dan

menggunakan motif baju koko dan mukena yang kekinian sehingga dapat meningkatkan hasil produksinya untuk menarik perhatian customer. Upaya tersebut tentunya juga harus menekan produktivitas kerja karyawan untuk bekerja lebih baik supaya dapat menghasilkan sesuai apa yang di harapkan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan bagian yang harus diterapkan dengan baik dalam suatu perusahaan karena seorang karyawan yang produktif dapat dikatakan apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang diharapkan dalam waktu yang telah ditentukan. Produktivitas merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Suwatno (2009:158) secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input.

Fenomena yang terjadi di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya yaitu produktivitas kerja karyawan yang dinilai masih kurang maksimal, berdasarkan hasil survei awal berkaitan dengan mutu produk di CV. Al-Zidan yaitu masih adanya produk cacat sekitar 3% dari jumlah produksi, tentunya hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di CV. Al-Zidan harus diperhatikan agar tidak terjadi peningkatan produk cacat dalam proses produksi yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini dimungkinkan terjadi akibat adanya salahsatu faktor dari beban kerja yang diberikan sehingga karyawan mengalami stres kerja yang mengakibatkan produktivitas di perusahaan kurang maksimal, selain itu berdasarkan survei awal dengan salahsatu karyawan menyebutkan bahwa faktor dari beban kerja dan stres kerja di akibatkan dari

adanya pandemi covid 19 yang sedang melanda dunia, sehingga karyawan disana bekerja tidak sesuai dengan biasanya yang mengakibatkan gaji mengalami pengurangan karena kesesuaian perhari kerjanya, sedangkan kebutuhan pokok untuk memenuhi kehidupan sehari harinya harus tetap dipenuhi.

Salah satu hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan beban kerja yang diberikan supaya produktivitas kerja karyawan di perusahaan dapat maksimal. Menurut Antonius (2020:1) menjelaskan “Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu”. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan faktor psikis. Faktor fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri, sedangkan faktor psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beban kerja bisa dialami oleh seorang karyawan karena ada tekanan tugas dari seorang pemimpin yang harus diselesaikan tepat waktu dengan adanya tekanan dan beban tersebut karyawan bisa mengalami Stres akibat banyaknya beban yang diberikan.

Stres kerja bisa berdampak buruk pada produktivitas kerja karyawan, karena apabila karyawan mengalami Stres tentunya semangat kerja menjadi menurun dengan semangat kerja menurun maka produktivitas seorang karyawan juga ikut menurun. Menurut Antonius (2020:37) “Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi Stres kerja yang dihadapinya”. Pada umumnya Stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun

Stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena Stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan dilingkungan kerja. Ini dapat terjadi karena Stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga Stres menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Dengan melihat dampak-dampak yang ditimbulkan oleh Stres baik dampak positif maupun negatifnya terhadap produktivitas kerja karyawan, maka sudah seharusnya Stres kerja mendapat perhatian dalam kehidupan perusahaan.

Kurangnya beban pekerjaan membuat para pekerja mendapatkan zona nyamannya sehingga tingkat Stres menurun. Dengan tingkat Stres ini maka akan menimbulkan perasaan bosan pada pekerjaannya, penurunan motivasi, absen, maupun sikap apatis sehingga produktivitas kerja menjadi rendah. Produktivitas kerja juga menjadi menurun jika mereka mendapatkan beban berlebih dari pekerjaannya. Namun dengan tingkat Stres yang optimal, maka karyawan akan lebih produktif karena produktivitas kerja karyawan menjadi optimal akibat dari motivasi tinggi, energy tinggi, persepsi yang tajam, serta ketenangan yang dimiliki oleh karyawan.

Produktivitas merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan, Martono (2019:1). Adanya beban kerja dan Stres kerja yang dihadapi oleh karyawan-karyawan di CV. Al-Zidan membuat kurangnya produktivitas bagi para karyawan. Oleh karena itu pihak CV. Al-Zidan harus memperhatikan hal-hal yang dapat menjadi beban kerja yang berlebihan

agar tidak terjadi Stres kerja yang dapat menyebabkan kurangnya produktivitas karyawan di CV. Al-Zidan tersebut.

Agar dapat memastikan bahwa produktivitas kerja karyawan memang dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut maka diperlukan evaluasi, sehingga dapat diketahui secara jelas dan pasti apa yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan masalah pokok di atas peneliti perlu mengetahui lebih jauh serta mengamati tentang bagaimana pengaruh beban kerja, dan Stres kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Al-Zidan garmen Tasikmalaya.

Berdasarkan urain tersebut, penulis tertarik untuk melakukan usulan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban kerja, dan Stres Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Operasional Pabrik di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu mengenai pengaruh beban kerja, dan Stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja karyawan operasional pabrik di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya.
2. Bagaimana Stres kerja karyawan operasional pabrik di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya.

3. Bagaimana produktivitas Kerja karyawan operasional pabrik di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, Stres kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan operasional pabrik di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban kerja karyawan operasional pabrik di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya.
2. Stres kerja karyawan operasional pabrik di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya.
3. Produktivitas kerja karyawan operasional pabrik di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya.
4. Pengaruh beban kerja dan Stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operasional pabrik di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen dan menjadi bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2. Terapan Ilmu pengetahuan

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, dimana penelitian ini penulis akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam perkembangan pengetahuan itu sendiri.

### a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang permasalahan yang diteliti.

### b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat pada CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya.

### c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan menjadi informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya, Jl. Saguling Panjang, Cigantang, Kec. Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat 46181.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dari mulai terbitnya keluar surat keputusan (SK) pada tanggal 16 Februari 2021. Kemudian dalam penelitian dilaksanakan selama



10 bulan terhitung dari akhir bulan Maret 2021 sampai Desember 2021 dimulai dari melakukan survei, meminta izin, mengumpulkan data, pengolahan data, sampai dengan penulisan. Untuk lebih jelasnya kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.