

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pandemi covid-19 masih memberi dampak hingga sekarang membuat setiap perusahaan untuk dituntut dapat memberikan kinerja terbaiknya menyesuaikan dengan keadaan, apalagi dengan menurunnya pendapatan perusahaan dan banyaknya terjadi phk membuat perusahaan memaksimalkan karyawan yang ada dengan harapan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik. Pada hakikatnya MSDM adalah pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial dan dominan pada setiap organisasi, sehingga karyawan atau sumber daya manusia adalah aset yang paling penting di setiap perusahaan terutama pabrik yang masih banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Seiring dengan perkembangan waktu semakin banyak pabrik serupa menimbulkan persaingan dalam dunia bisnis. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan kunci utama terhadap keberhasilan organisasi.

Dengan demikian bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsi manajerial dan operasional dalam rangka mencapai tujuan baik secara individual maupun organisasi hal ini berhubungan erat dengan kinerja karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia dapat membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya. Tentunya PT. Herlinah Cipta Pratama ini perlu sebuah pembinaan manajemen yang baik untuk para karyawannya seperti memonitor hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wilson Bangun dalam Yusnandar (2020:62) “Kinerja yaitu gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi” Kinerja yang baik adalah hal yang diinginkan setiap perusahaan. Pemberi kerja menginginkan itu untuk kepentingan peningkatan hasil.

Berikut adalah data hasil capaian kinerja karyawan bagian produksi PT Herlinah Cipta Pratama tahun 2019 - 2021 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Target Capaian Tahun 2019, 2020 dan 2021

Bulan	2019		2020		2021	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Januari	11.530	11.245	11.275	11.771	10.745	10.423
Februari	10.325	10.426	9.255	9.422	10.132	8.340
Maret	9.421	9.450	9.145	8.705	9.275	7.705
April	10.113	11.203	9.154	9.417	8.650	8.160
Mei	12.350	11.316	10.241	10.545	8.822	9.064
Juni	12.336	12.492	11.875	12.801	10.860	11.330
Juli	12.345	12.568	12.100	12.289	10.680	10.876
Agustus	11.675	10.475	11.627	9.934	9.325	8.793
September	9.254	9.648	11.281	9.729	9.072	8.611
Oktober	10.441	10.463	10.921	10.753	9.577	9.517
November	10.320	10.576	11.150	11.060	9.700	9.788
Desember	11.318	10.251	11.320	11.527	10.428	10.694
Jumlah	131.428	130.114	129.344	127.998	117.266	113.301

Sumber : PT Herlinah Cipta Pratama

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan bagian produksi PT Herlinah Cipta Pratama yang disebabkan oleh adanya kendala dalam kinerja karyawan seperti karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah di targetkan oleh perusahaan secara maksimal, maka realisasi tidak sesuai dengan terget yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Kasmir (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja SDM adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi

kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Yang mana menurut (Sunarso dan Kusdi : 2012) beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Di lingkungan perusahaan, pekerjaan karyawan adalah ujung tombak yang seharusnya mendapatkan hak kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai kemampuan dan mentalnya. Sehingga dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan yang merupakan proses dalam menentukan jumlah jam kerja karyawan digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Selain beban kerja, stress juga mempengaruhi kinerja karyawan. Stress adalah kenyataan dalam kehidupan, tidak selamanya stress memunculkan hal-hal negatif. Stress dengan intensitas kecil dapat berperan sebagai pendorong atau motivasi bagi seseorang untuk bertingkah laku kearah yang lebih baik, contoh : orang yang merasa takut untuk mengikuti ujian maka bertambah giat lagi belajar agar dapat nilai yang baik. Menurut Dwight (2004) stress adalah suatu pemikiran ragu terhadap kemampuannya untuk mengatasi sesuatu karena kesediaan yang tidak dapat memenuhi tuntutan kepadanya. Dwight menekankan pemahaman stress pada pemikiran ragu atau cemas terhadap kemampuannya

Ada faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja karyawan selain beban kerja dan stress, yaitu lingkungan kerja. Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan agar karyawan merasa nyaman saat melakukan kegiatan kerja. Menurut

Nitisemo dalam (E.A Hasibuan & Afrizal,2019) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung karyawan melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan uraian di atas, beban kerja, stress dan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja dapat maksimal. Dengan mengetahui dan meningkatkan kinerja karyawan berguna untuk mengurangi atau memudahkan beban kerja dan stress karyawan. Apabila tingkat beban kerja, stress berkurang, dan lingkungan kerja terasa nyaman diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Herlinah Cipta Pratama.

Pada tahun 1969 pemasaran produk dodol di PT Herlinah Cipta Pratama mulai mencapai daerah-daerah diluar jawa. Kemajuan ini menyebabkan perusahaan lain berlomba-lomba mengikuti jejak PT, Herlinah Cipta Pratama memproduksi dodol, sehingga timbul persaingan tidak sehat terlebih diantara para pengusaha. Tahun 1979 terjadi kemajuan pesat pada perusahaan, sehingga mendorong untuk mendirikan pabrik yang relatif lebih besar agar dapat meningkatkan kapasitas produksi dan meningkatkan kemajuan perusahaan. Berdasarkan informasi tersebut, mengingat bahwa beban kerja, stress dan lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan di perusahaan maka dilakukan penelitian seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Herlinah Cipta Pratama, dengan judul **Pengaruh Beban kerja, Stress dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Suatu penelitian pada karyawan Produksi PT. Herlinah Cipta Pratama).**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka masalah pokok yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja pada karyawan bagian produksi PT.Herlinah Cipta Pratama
2. Bagaimana Stress pada karyawan bagian produksi PT. Herlinah Cipta Pratama
3. Bagaimana Lingkungan kerja bagian produksi PT.Herlinah Cipta Pratama
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, stress dan lingkungan kerja pada karyawan produksi PT.Herlinah Cipta Pratama.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban kerja pada karyawan produksi PT.Herlinah Cipta Pratama
2. Stress pada karyawan produksi PT.Herlinah Cipta Pratama
3. Lingkungan kerja pada karyawan produksi PT.Herlinah Cipta Pratama
4. Kinerja pada karyawan produksi PT.Herlinah Cipta Pratama
5. Pengaruh beban kerja, stress, dan lingkungan kerja pada karyawan produksi PT.Herlinah Cipta Pratama

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penulisan ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh beban kerja, stress dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Guna Praktisi

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Beban Kerja, Stress, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan lalu sebagai penerapan ilmu untuk mengatasi permasalahan tersebut di masa yang akan datang.

b. Bagi perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan Beban Kerja, Stress, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadi masukan untuk perbaikan dimasa mendatang.

c. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan memberi pengetahuan tambahan mengenai bagaimana beban kerja, stress, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dan juga bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai Beban Kerja, Stress, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Jl.Pasundan No.102, Kota Kulon, Kecamatan Garut Kota, Kabupaten Garut, Jawa Barat Kode pos 44112.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dimulai dari bulan Oktober 2022, dimulai melakukan survei dan pencarian perusahaan, meminta izin penelitian, mengumpulkan data sampai penulisan usulan penelitian (terlampir).