

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting untuk sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja bagi suatu perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Segala potensi yang dimiliki sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dan mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap karyawan (SDM) sebagai beban yang harus ditekan untuk mengurangi biaya produksi yang dikeluarkan. Sumber daya yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tidak cukup jika hanya modal, mesin dan metode tidak akan bisa memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan jika tidak di dukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkompentensi dan mempunyai kinerja yang optimal.

Sumber daya yang berkompentensi dapat dilihat dari hasil kerjanya. Seorang SDM dapat dikatakan berkinerja baik jika mampu memperlihatkan kemampuan kerja yang mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang optimal atau hasil yang diharapkan oleh perusahaan maka SDM harus di kelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin. Jika potensi SDM tidak dikembangkan secara optimal maka akan menjadi pusat persoalan bagi suatu

perusahaan. Sebaliknya SDM bisa menjadi pusat keberhasilan bagi suatu perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka seorang pemimpin harus memberikan sebuah kebijakan yang ditujukan untuk para SDM agar para SDM dapat berkinerja lebih optimal. Adanya berbagai aturan dan kebijakan yang ada di perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja SDM. Kinerja SDM bisa menjadi persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka dibatasi oleh aturan-aturan atau kebijakan sehingga potensi mereka tidak dapat berkembang secara optimal. Sebaliknya SDM bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan jika potensi mereka tidak dibatasi oleh aturan-aturan dan kebijakan sehingga mereka dapat mengembangkan potensi secara optimal.

Kinerja ialah hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan SDM dalam periode tertentu atau yang telah ditentukan, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. (Purnami, *et.al* 2014) sepakat mengungkapkan bahwa kinerja merupakan outcome yang dicapai oleh SDM dalam periode waktu yang telah ditentukan. Efek logis seorang SDM yang didorong oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal adalah Kinerja (Purnami, *et.al* 2014). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Wijaya, *et.al* 2015). (Usma, *et.al* 2014) mengemukakan definisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per

jam). Menurut (Usma, *et.al* 2014) Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk SDM (Suciadi, Ivan, 2014). Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik dan pekerjaan yang kompleksitas menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja (Suciadi, Irvan 2014). Mereka akan menjadi lebih puas jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi. Selain itu, SDM muda dan tua sangat mementingkan perkembangan karir (Suciadi, Irvan 2014). Setiap pekerjaan yang ada diperusahaan pasti memerlukan suatu keterampilan tertentu yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kepuasan seseorang akan meningkat atau mengurangi dilihat bahwa sulit tidaknya seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan serta perasaan SDM bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut (Suciadi, Irvan 2014). (Suciadi, Irvan 2014) mengatakan jika pekerjaan itu sendiri adalah keadaan dimana SDM menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Di zaman yang serba modern saat ini stres sudah menjadi bagian yang tak asing lagi di kehidupan manusia. Seorang SDM untuk menangani stres memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Daya tahan tinggi sangat berpengaruh untuk mengatasi stres. Stres dapat diatasi dan dikelola dengan baik jika seorang SDM

memiliki daya tahan tinggi. Jika SDM tidak mampu saat menghadapi stres dan membiarkan berlarut-larut akan mengakibatkan kondisi mental dan emosional yang buruk bagi SDM dan akan berdampak terhadap kinerjanya. Menurut (Purbaningrat, *et.al* 2015) stres yang terjadi di tempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban: reputasi perusahaan menjadi tidak baik (buruk) rendahnya kualitas kerja, citra perusahaan menjadi tercoreng (buruk), Seorang pekerja tidak mengalami kepuasan dalam bekerja. Dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori dampak dari stres kerja menurut (Purbaningrat, *et.al* 2015) adalah gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku. Menurut (Purbaningrat, *et.al* 2015) sumber stres kerja mencakup, sumber stres kelompok, sumber stres individu, sumber stres dari organisasi itu sendiri, dan sumber stres di luar organisasi. (Purbaningrat, *et.al* 2015) menyatakan seseorang mengalami stres kerja ditempat kerja disebabkan oleh beberapa hal yaitu stres dalam pekerjaannya, perubahan hidup, beban kerja di dalam pekerjaan tersebut, dan pengembangan karir yang tidak sesuai. Hal ini sejalan dengan pendapat (Dewi, *et.al* 2014) memandang stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan SDM menghadapi perubahan pada lingkungan pekerjaan.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti 2 (dua) perusahaan yaitu Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans sebagai objek penelitian. Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans adalah perusahaan keluarga yang bergerak memproduksi celana Jeans yang dikhususkan untuk wanita dewasa dan Anak-anak. Konveksi Irvado Jeans bertempat di Desa Krompakan Kec.Gemuh, Kab.Kendal, target setiap bulan yang diberikan instansi tersebut cukup tinggi

sehingga membuat SDM mengalami stres kerja yang cukup berat. Akibat dari stres kerja tersebut SDM mengalami gangguan psikologis dan fisiologis sehingga banyak SDM yang mengundurkan diri dari instansi. Setiap tahunnya instansi mengalami peningkatan *turn over*, pada tahun 2016 instansi kehilangan 4 (empat) SDM, SDM yang mengajukan pengunduran diri ialah SDM tetap yang sudah bekerja lebih dari 5 (lima) tahun. Tidak jarang, terjadi konflik antar SDM yang disebabkan karena banyaknya barang produksi yang cacat, sehingga sulit untuk mencapai target produksi. Yang kedua, Konveksi Djadi Jeans bertempat di Desa Cepokomulyo, Kec. Gemuh, Kab. Kendal. Di Konveksi Djadi Jeans sistem target yang diterapkan serupa dengan Konveksi Irvado Jeans. Masalah yang ada di Konveksi Djadi Jeanspun serupa dengan Konveksi Irvado Jeans yaitu banyak SDM yang mengalami stres kerja sehingga banyak SDM tetap yang mengundurkan diri dan membolos kerja sehingga mengakibatkan instansi kesulitan untuk mencapai target setiap bulannya.

Setiap industri barang bertanggungjawab terhadap kualitas barang atau produk yang dihasilkan. Sebagai industri yang menghasilkan barang atau produk, Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans harus dapat mengelola kinerja SDM. Kondisi kinerja SDM di instansi tersebut masih belum mencapai kinerja yang tinggi. Menurut beberapa SDM di Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans, menyatakan bahwa kurangnya kinerja SDM dipengaruhi oleh stres kerja. Beban kerja yang berlebihan setiap bulannya membuat SDM mengalami tekanan psikologis dan fisiologis. Beban kerja yang tinggi dan konflik yang sering terjadi di instansi tersebut membuat SDM kesulitan mendapatkan atau merasakan

kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans tersebut karena adanya fenomena yang diamati kurang baik khususnya yang berkaitan dengan kinerja SDM konveksi. Fenomena tersebut berlangsung bertahun-tahun sehingga mengakibatkan Stres Kerja bagi SDM dan buruknya kinerja SDM di instansi tersebut. Stres Kerja SDM menimbulkan terjadinya konflik SDM antar SDM di instansi tersebut yang disebabkan salah satunya, banyak SDM yang bolos bekerja sehingga target setiap bulannya tidak tercapai. Informasi yang diperoleh dari atasan Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans diperoleh kinerja SDM dengan indikator kehadiran selama tahun 2016 disajikan pada tabel 1.1

**Tabel 1. 1**  
**Laporan Tingkat Kehadiran SDM Pada Tahun 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah SDM</b>	<b>Rata-Rata Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran SDM</b>	<b>Persentase %</b>
Januari	113	25	13	0.46
Februari	113	25	12	0.42
Maret	113	27	9	0.29
April	111	26	11	0.38
Mei	111	26	7	0.24
Juni	111	19	15	0.71
Juli	110	15	4	0.24
Agustus	109	27	9	0.30
September	108	26	8	0.28
Oktober	108	26	12	0.43
November	107	26	9	0.32
Desember	107	26	11	0.40

Sumber : Bagian SDM Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans

Dilihat dari tabel 1 menunjukkan tingkat absensi SDM dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2016 s/d Desember 2016 relatif tidak stabil. Tingkat absensi SDM yang paling tinggi terjadi pada bulan Juni 2016 mencapai 0.71%.

Persentase yang ditunjukkan ditabel 1.1 relatif kecil atau kurang dari 1%. Tetapi karena di Konveksi Irvado dan Djadi Jeans memproduksi barang, pemimpin Konveksi membuat kelompok grup sesuai dengan keahlian masing-masing yang dimiliki para SDM. Seperti, keahlian membuat pola, menjahit, memasang kancing, membuat lubang, menyetrika dan finishing. Jika banyak SDM membolos disalah satu tersebut maka akan mengganggu proses produksi yang ada.

Kinerja SDM juga menjadi topik perhatian besar oleh manajemen produksi sebagai perusahaan yang menghasilkan produk/barang. Indikasi lainnya terdapat penurunan kinerja SDM dalam melaksanakan tugas. Hal ini disebabkan beberapa hal seperti : beban tugas yang berlebihan, kejenuhan di tempat kerja karena sudah lama tidak mutasi, serta masih banyak lagi alasan yang menyebabkan menurunnya tingkat kinerja SDM.

Berdasarkan hasil survey awal peneliti melihat adanya permasalahan dalam manajemen SDM di Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans khususnya tentang kinerja SDM, stres kerja, serta pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI PEKERJAAN ITU SENDIRI**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah *Bagaimana meningkatkan kinerja SDM dan pekerjaan itu sendiri* di Konveksi Jeans. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap Pekerjaan itu sendiri di Konveksi Jeans ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDM di Konveksi Jeans ?
3. Bagaimana pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja SDM di Konveksi Jeans ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentu memiliki sebuah tujuan, tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap pekerjaan itu sendiri di Konveksi Jeans.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDM di Konveksi Jeans.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja SDM di Konveksi Jeans.



## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang didapat dari hasil penelitian ini ialah:

### 1. Aspek teoritis

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain mengembangkan penelitian lebih lanjut terutama mengenai pengaruh stres kerja serta terhadap Pekerjaan itu sendiri dan kinerja SDM dan selain itu dapat menjadi masukan bagi dosen dan pihak lain yang berkepentingan dengan dunia pendidikan agar dapat meningkatkan pembinaan dalam segi kualitas kerja serta prestasi kerja dan pendidikan.

### 2. Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan bagi organisasi atau perusahaan, khususnya dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini adalah SDM di Konveksi Jeans Kendal sehingga akan membawa maslahat bagi para SDM dan pimpinan.