

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kajian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) selalu menjadi hal yang menarik, karena bersifat dinamis. MSDM merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. MSDM memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat papun adalah baik, secara struktural maupun fungsional oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut (Handoko, 2016) keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, karena karyawan berbeda dengan segala peralatan yang dimiliki oleh perusahaan. Karena masing-masing karyawan memiliki pikiran, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda. Karyawan memiliki peran strategis, sehingga dengan peningkatan kinerja karyawan akan sangat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan sangat penting diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi ujung tombak dari setiap kebijakan perusahaan. Salah satu yang menjadi permasalahan secara umum dari kinerja adalah upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. adanya kinerja yang baik akan ikut serta meningkatkan pencapaian perusahaan dalam mencapai tujuan. Pada suatu organisasi akan memiliki standart kinerja pada masing-masing karyawan dan bisa jadi berbeda dengan standart kinerja perusahaan lainnya karena berhubungan dan tujuan yang ingin dicapai dari masing-masing perusahaan. Berdasarkan pada pendapat (Mangkunegara, 2017) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini memberikan pemahaman lebih mendasar bahwa karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik manakala tugas yang dibebankan tepat waktu dikerjakan dengan target yang tercapai pula.

Hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya bisa dilakukan dengan memperhatikan beban kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lukito dan Ariani, 2018) memberikan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja karyawan dapat ditentukan dengan bentuk standar kerja perusahaan. Beban kerja sendiri dibedakan dalam tiga bentuk yaitu beban kerja sesuai standar, kedua beban kerja terlalu tinggi dan beban kerja terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu berat akan menyebabkan inefisiensi kerja. Sementara beban kerja yang terlalu ringan akan terjadi kelebihan terhadap tenaga kerja. Kelebihan tenaga kerja ini menyebabkan ketidaksesuaian jumlah tenaga kerja dengan tugas yang dikerjakan. Menurut (Handoko dan Hani, 2012) beban kerja dapat ditinjau dari selisih energy yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energy yang diperlukan untuk mengerjakan

suatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan dan juga bisa diturunkan dengan cara mengatur penggunaan energy.

Hal yang dapat pengaruh meningkatkan stress kerja seperti yang dilakukan oleh penelitian (Huda dan Azar, 2021) bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kinerja selanjutnya adalah stress kerja. Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap kondisi fisik seseorang, emosi dan jalan pikiran (Siagian, 2016). Stress yang tidak dapat dikelola dengan baik akan berdampak pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya terutama dilingkungan pekerjaannya. Stress sendiri dapat terjadi dan menimpa siapapun dalam dunia kerja pada setiap waktu. Karyawan akan mendapatkan stress apabila tidak mampu dalam menyesuaikan antara tugas yang diberikan dengan hasil yang dicapai.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung atau baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat pemahaman (Mahardiani & Pradhanawati, 2013) bahwa lingkungan kerja dianggap sebagai kondisi pekerjaan untuk memberikan situasi atau suasana kerja yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit dan sulit berkonsentrasi dan dapat menurunkan kinerjanya. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak baik, ruangan kerja padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik akan secara langsung mengganggu pekerjaan. Hasil penelitian (Asriani et al., 2018) memberikan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja Kota Makassar

Upaya peningkatkan kinerja melalui beban kerja, stress kerja serta lingkungan kerja berlaku untuk semua organisasi, artinya semua karyawan dalam suatu pekerjaannya akan mengharapkan beban kerja yang sesuai, pekerjaan tidak menyebabkan stress serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Terpenuhnya tiga aspek ini akan membantu kinerja karyawan bisa maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Keadaan ini juga berlaku pada perusahaan rokok. Perusahaan rokok diketahui secara umum memiliki beberapa ciri khas tertentu seperti lingkungan yang kurang baik karena adanya bau tembakau bisa berdampak buruk pada karyawan manakala sirkulasi udara tidak baik, beban kerja karyawan yang selalu focus pada satu kegiatan menyebabkan mobilitas karyawan kurang baik hingga berpotensi stress, target yang harus diselesaikan oleh masing-masing divisi dapat menimbulkan jumlah energy yang terkuras dan bisa menjadi beban dalam pekerjaan. Hasil penelitian (Jalil, 2020) memunjukkan bahwa beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah MAN 2 Kota Palu

Salah satu objek perusahaan yang mengalami masalah kinerja terutama dalam pencapaian produksi adalah CV. SUUD. Perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur yang terletak di Jl. Kh Husnan Toha Rt 30 Rw 06 Desa Sumber Kemuning Kecamatan Tamanan Kabupaten Bondowoso. Perusahaan tersebut memproduksi rokok dengan merk "88 Golden Taste", dalam aktivitas produksinya CV. SUUD menggunakan 2 teknik produksi yaitu sigaret kretek tangan (SKT) yang dimulai pada tahun 2014 dan sigaret kretek mesin (SKM) yang dimulai pada tahun 2016. Berikut dijelaskan beberapa produk CV. SUUD beserta pencapaian selama lima tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Produksi Rokok CV. SUUD

Jenis	Merk	Produksi	2017	2018	2019	2020	2021
SKT	88 Kretek gold 12	Target	-	20,000	300,000	300,000	-
		Capaian	-	18,000	294,000	36,000	-
		Selisih		2000	6000	264000	
	88 Coklat	Target	-	500,000	500,000	-	-
		Capaian		424,800	294,000	-	-
		Selisih		75200	206000		
	Doubleight	Target	1,000,000	1,250,000	1,250,000	1,200,000	1,250,000
		Capaian	854,400	1,180,000	1,156,800	697,200	1,167,600
		Selisih	145600	70000	93200	502800	82400
	88 Kretek gold 10	Target	-	1,000,000	2,000,000	1,600,000	-
		Capaian	-	780,000	1,556,400	212,400	-
		Selisih		220000	443600	1387600	
	88 Golden Taste 12	Target	-	300,000	2,000,000	5,000,000	5,000,000
		Capaian		226,500	1,903,500	4,447,500	2,610,000
		Selisih		73500	96500	552500	2390000
88 Golden taste 16	Target	-	-	1,000,000	10,000,000	8,000,000	
	Capaian	-	-	945,000	7,560,000	2,775,000	
	Selisih			55000	2440000	5225000	
88 Top filteris 12	Target	-	50,000	500,000	100,000	-	
	Capaian	-	40,500	234,000	52,500		
	Selisih		9500	266000	47500		
88 Top filteris 16	Target	-	100,000	200,000	100,000	-	
	Capaian		70,500	156,000	33,750		
	Selisih		29500	44000	66250		
SKM Hijau 10	Target	-	-	1,000,000	700,000	-	
	Capaian			600,000	82,500		
	Selisih			400000	617500		
Hijau 12	Target	-	-	1,000,000	500,000	-	
	Capaian			900,000	217,500		
	Selisih			100000	282500		
Silver bold 12	Target	-	-	5,000,000	4,000,000	-	
	Capaian			3,600,000	112,500		
	Selisih			1400000	3887500		
Deluxe bold 12	Target	-	-	669,375	1,000,000	1,000,000	
	Capaian			637,500	672,000	987,750	
	Selisih			31875	328000	12250	
Deluxe bold 16	Target	-	-	400,000	1,000,000	1,000,000	
	Capaian			393,000	596,250	975,000	
	Selisih			7000	403750	25000	

Sumber: CV. SUUD, 2022

Berdasarkan pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa CV. SU'UD telah memproduksi dua jenis dalam proses pembuatan rokok, yaitu Sigaret Kretek Mesin (SKM) dan Sigaret Kretek Tangan (SKT). SKT terdiri dari beberapa merek yang diproduksi yaitu Doubleeight awal produksi tahun 2017, sementara 88 Kretek gold 12, 88 Coklat, 88 Kretek gold 10,88 Gold taste 12,88 Top filter 12, 88 Top filter 16 awal produksi tahun 2018. Keenam merek ini memiliki jumlah produksi yang berbeda setiap tahunnya. 88 Golden taste 16 memiliki tingkat produksi paling tinggi dari merek SKM lainnya. Setiap merek memiliki proses produksi sangat beragam setiap tahunnya. Secara umum, table 1.1 menjelaskan bahwa produksi yang telah dilakukan oleh CV SUUD erat kaitannya dengan kemampuan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan informasi dari Pihak CV. SUUD dijelaskan bahwa target pencapaian untuk Jenis rokok SKT adalah sebesar 100 ball perhari, setiap ball terdiri dari 200 pack rokok. Target ini dikerjakan oleh sekitar 174 karyawan setiap harinya. Sementara untuk jenis rokok SKM ditarget perhari sebanyak 80 kotak, atau sekitar 16.000 pack rokok yang dikerjakan oleh 48 karyawan. Secara umum target pencapaian rokok SKT dan SKM setiap hari sekitar 36.000 pack rokok. Sejauh ini pencapaian belum maksimal karena kinerja karyawan masih dibawah target perusahaan. Kemampuan karyawan hanya mampu memproduksi 25.000 pack setiap harinya. Ketidaktercapaian kinerja karyawan ini disebabkan karena beberapa hal salah satunya beban kerja yang terlalu tinggi, jumlah jam kerja 8 jam setiap hari dengan durasi istirahat 1 jam. Besarnya target dengan jumlah karyawan memiliki rasio yang tidak seimbang, ditambah lagi jika kondisi cuaca panas yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan karena tembakau akan sedikit keras dan tidak bisa diproduksi. Besarnya target pencapaian jika tidak diimbangi dengan jumlah tenaga kerja yang memadai maka akan menyebabkan beberapa pekerjaan tidak bisa diselesaikan. Potensi stress para pekerja karyawan cukup tinggi karena pekerjaan yang monoton dengan jam kerja yang panjang. Keadaan ini semakin diperparah dengan lingkungan kerja yang pengap karena terbatas saluran udara, bau yang ditimbulkan.

Berdasarkan Fenomena yang telah dijelaskan diatas maka peneliti melakukan perkajian persoalan pada objek ini, sehingga mengambil judul **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok CV SUUD Tamanan Bondowoso.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengacu pada permasalahan di maka perlu dilakukan penelitian lebih mendalam guna memperoleh hasil yang variatif. Maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok CV SUUD Tamanan Bondowoso?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok CV SUUD Tamanan Bondowoso?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok CV SUUD Tamanan Bondowoso?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok CV SUUD Tamanan Bondowoso
2. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok CV SUUD Tamanan Bondowoso
3. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok CV SUUD Tamanan Bondowoso

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan menjadi sebagai bahan pertimbangan dalam MSDM khususnya tentang kinerja karyawan.
2. Bagi Akademis dan Peneliti diharapkan sebagai bahan rujukan penelitian selanjutnya terkait dengan MSDM khususnya tentang pengaruh kinerja
3. Kebaruan Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan aktivitas MSDM perusahaan sehingga dapat memaksimalkan setiap sumber daya manusia melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penerapan dan evaluasi atas kinerja karyawan.

