

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menangani suatu masalah yang berada di ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah di tentukan. Persaingan bisnis memacu pelaku usaha untuk selalu berusaha untuk mencapai keuntungan dalam persaingan yaitu bagaimana cara mengelolah sumber daya yang memiliki oleh perusahaan secara maksimal. Pengelolaan sumber daya yang utama yaitu sumber daya manusia atau yang sering kita kenal dengan sebutan tenaga kerja sebagai faktor produksi, sedangkan setiap badan usaha memiliki sebutan yang berbeda-beda untuk tenaga kerja, ada sebutan karyawan atau pegawai untuk sebutan seorang bawahan dalam perusahaan, buruh untuk tenaga kerja kasar, pengrajin untuk pekerjaan dalam bidang seni dan kebudayaan dan sebutan-sebutan lainnya.

Era kompetisi saat ini setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan salah satu faktor penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di dalamnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelola terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2013: 2) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur penting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia inilah berbagai faktor yang telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan dengan lancar karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi oleh karna itu sebaiknya organisasi memberikan arahan positif demi tercapainya tujuan bersama. Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah stres kerja dan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan di devinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan keahlian tertentu (Sinambela, 2012: 136)

Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik serta menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang di inginkan suatu organisasi tercapai. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja (Dewi dkk, 2014).

Stres kerja secara psikologis dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk, (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, mereka menyatakan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu turunnya kinerja karyawan karena pegawai yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan perilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri sehingga kinerja karyawan tidak bekerja secara optimal. Dalam penelitian yang serupa dilakukan oleh Nor (2013), bahwa stres kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat stres kinerja karyawan akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja karyawan disalah satu organisasi yang menjadi objek penelitiannya tersebut.

Beban Kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Beban kerja yang kurang mendukung dan sesuai dapat menyebabkan karyawan mudah lelah, tidak semangat dan datang terlambat. Sebaliknya apabila beban kerja itu sangat sesuai maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan lebih konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Menurut Munandar (2008: 381-384) mengklarifikasikan Beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yaitu tuntutan fisik dan tuntutan tugas, tuntutan fisik yaitu kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi mental dan psikologi seseorang. Sedangkan tuntutan tugas yaitu kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Batik Indonesia secara resmi telah dikukuhkan menjadi warisan budaya dan oleh UNESCO (*Unit Nation Education, scientific and Cultural Organization*) pada 2 Oktober 2009. Pengakuan tersebut turut mendorong popularitas batik dan kesadaran masyarakat untuk pemilihan batik. Saat itu juga industri kecil menengah batik tumbuh dan nilai eksportnya pun terus bertumbuh. Industri batik pada umumnya merupakan industri menengah yang menjadi mata pencarian sebagian masyarakat, Kota Pamekasan merupakan salah satu kota yang terletak di Pulau Madura. Di kota ini banyak terdapat berbagai usaha pembuatan batik tulis. Batik tulis Pamekasan terkenal dengan warna-warna yang berani seperti, oranye, hijau menyala, ungu, kuning dan warna pop lainnya. Motifpun bebas, ekspresif dan dibatasi oleh patokan yang meningkat, sehingga batik Pamekasan berbeda dengan batik-batik pada umumnya, seiring perkembangan usaha batik tulis Pamekasan baik dalam penawaran dan motif. Batik tulis Pamekasan merupakan salah satu potensi pembatikan di Indonesia yang dapat dikembangkan lebih baik lagi. SDM yang tekun menjadikan pengerajin batik Pamekasan mudah untuk dikembangkan.

Budaya organisasi menjadi faktor penyumbang penting bagi kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Budaya dapat menjadi kekuatan positif atau negatif, dalam hubungannya dengan efektivitas pencapaian prestasi organisasi. UD. Aneka Batik Tulis Madura memiliki budaya yang lebih berorientasi kepada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil produksi. Kinerja adalah hasil produktivitas setiap pekerja atau pengrajin, digunakan sebagai tolak ukur tercapainya target yang sudah ditentukan dan juga sebagai tolak ukur untuk memberi upah atau kompensasi tenaga kerja sebagai hasil dari penyelesaian dari tugas atau beban kerja yang dikerjakannya. Secara umum ada beberapa

yang dapat dijadikan untuk menilai kinerja tenaga kerja yaitu kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian tugas.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan suatu organisasi bisa tercapai, hasil kinerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan berimbu kepada hasil kerja. Jika hasil kerja baik tentunya dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi secara umum. Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dan factor eksternal (kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja dan budaya organisasional) kinerja menurut Nawawi (2006: 63) adalah “ kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja yang mampu diselesaikan pada waktu yang tepat atau melampaui batas waktu yang disediakan dan kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau tidak sama sekali tidak terselesaikan”. Pada dasarnya kiinerja merupakan suatu landasan yang sesungguhnya dalam organisasi jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Oleh karna itu kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan atau manajer.

UD. ANEKA Batik Tulis Madura mempunyai 125 pengrajin yang merupakan usaha keluarga mereka saat ini. walaupun hampir di seluruh kabupaten di Madura mempunyai daerah sentra batik, namun batik tradisional

asal Desa Klampar ini mempunyai keunikan tersendiri yakni kaya akan warna, bahkan dalam satu potong kain batik bisa lebih dari tiga warna. Warna-warna tersebut adalah coklat sagon (tua), hitam, merah dan hijau. Jika diperhatikan secara teknis tidak ada perbedaan yang mendasar dalam pembuatan batik tulis Desa Klampar ini dengan desa lainnya. Mulai dari memotif, mewarnai, mencelup hingga menjemur, termasuk juga cairan untuk mewarnai kain yaitu malam yang direbus. Yang membedakan hanyalah perpaduan warna, motif dan jenis kain yang digunakan. Makin dikenalnya batik Desa Klampar, membuat warga desa tersebut semakin bersemangat membuka industri Usaha Kecil Menengah (UKM) sebagai pengrajin batik. Tentu saja, dengan banyaknya UKM semakin mengurangi pengangguran yang ada di Desa Klampar. Batik Klampar sendiri pernah memecahkan rekor MURI dengan kategori batik terpanjang yakni 1.530 meter. Dinas Pemuda Olahraga dan Kebudayaan (Disporabud) Pamekasan mulai ambil bagian dalam menata desa. Dinas tersebut memproyeksikan Desa Klampar, Kecamatan Proppo sebagai desa wisata batik di Kota gerbang salam yakni Pamekasan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya unsur manusia dalam pencapaian tujuan organisasi dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor-faktor Stres Kerja dan beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Aneka Tulis Madura?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Aneka Batik Tulis Madura?
3. Apakah stres kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan UD. Aneka Batik Tulis Madura?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan urian latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan UD. Aneka Tulis Madura
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan UD. Aneka Batik Tulis Madura
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja kinerja karyawan secara simultan UD. Aneka Batik Tulis Madura secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pengusaha atau badan kelompok usaha
 Di harapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan yang positif dan dapat di terapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi masyarakat umum
 Merupakan informasi bahan kajian bagi pengembangan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat yang membaca.
3. Bagi pembaca
 Dapat memberikan pengetahuan tentang stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat di pakai sebagai acuan atau informasi terhadap penulisan maupun penelitian sejenis dan dapat dijadikan sebuah rumusan masalah baru bagi peneliti selanjutnya ataupun dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pengadaan penelitian selanjutnya.