

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen fundamental yang menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan, individu berperan aktif dan mendominasi setiap kegiatan, memenuhi kebutuhan dan kemampuan karyawan, proses pengelolaan serta optimalisasi potensi yang dimiliki oleh karyawan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Pekerja harus menghadapi banyak tuntutan pekerjaan di tempat kerja, Perkembangan zaman yang berlangsung semakin pesat disertai dengan tingkat persaingan yang intens serta tingkat ketidakpastian yang tinggi. (Makkira *et al.*, 2022).

Stres kerja adalah sesuatu yang dialami oleh semua pekerja atau karyawan. Ini adalah respons adaptif terhadap tindakan, situasi, dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan fisik dan psikologis yang berkaitan. Sebagai respon adaptif, stres kerja membantu memotivasi individu dalam menghadapi dan mengatasi tantangan yang ada. Namun, jika stres ini menjadi terlalu besar atau berlanjut, hal ini bisa berbahaya. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai masalah kesehatan seperti kelelahan, kecemasan, dan depresi, serta masalah fisik seperti sakit kepala dan gangguan tidur (Puspita & Atmaja, 2020).

Pekerja di kota-kota besar menghadapi stres di tempat kerja hampir setiap hari. Masyarakat yang tinggal di kota besar seperti Jakarta yang sebagian besar adalah kaum urban dan pebisnis dihadapkan pada tenggat waktu penyelesaian pekerjaan, tuntutan peran yang semakin beragam dan terkadang bertentangan di tempat kerja, permasalahan keluarga, beban kerja, dan masih banyak lagi pemicu stres lainnya, Tidak mungkin untuk menghindarinya (Ahmad *et al.*, 2019). Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan efektivitas sumber daya manusia didalamnya. Baik individu maupun tim memainkan peran yang krusial dalam menentukan sejauh mana sebuah organisasi dapat mencapai tujuan dan beroperasi secara efisien (Salman, 2020).

Dengan demikian, penelitian tentang analisis stres kerja memiliki relevansi yang luas dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Diharapkan hasil analisis ini dapat memberikan panduan yang berharga bagi manajemen untuk meningkatkan kondisi kerja, mengoptimalkan produktivitas, serta mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Khususnya, bagi konveksi yang terletak di Jakarta Barat yang merupakan salah satu industri tekstil dan pakaian, yang secara umum konveksi merujuk kepada proses pembuatan pakaian atau produk tekstil secara massal dalam jumlah yang besar. Selain produksi massal untuk umum, konveksi ini juga dapat menawarkan layanan khusus sesuai permintaan. Dimana, pelanggan dapat memesan produk dengan desain atau ukuran yang spesifik, termasuk layanan CMT (*Cut, Make, Trim*) dimana, konveksi hanya bertanggung jawab untuk memotong, menjahit, dan menyelesaikan produk berdasarkan spesifikasi yang diberikan oleh pelanggan. Konveksi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penjahitan pakaian khususnya kaus dari berbagai macam *brand* seperti NEVADA, H&M, UNIQLO, dan lain-lain. Karena persaingan yang cukup ketat terutama bagi perusahaan yang berdiri di kota besar yaitu di Jakarta Barat. Maka, agar perusahaan bisa tetap bersaing dengan perusahaan konveksi yang lain, perusahaan konveksi ini menerapkan jam kerja selama 12 jam/hari dengan waktu istirahat selama 2 jam/hari yang dengan jam kerja tersebut perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan konveksi-konveksi yang lain dengan jumlah produksi yang dapat dihasilkan yaitu 100-150 lusin pakaian/hari.

Dikarenakan permintaan *client* yang menuntut konveksi ini yang ketika barang mentah datang hari ini dan harus segera di proses dan dikirimkan hari ini juga, maka perusahaan memiliki peraturan yang sangat ketat perihal jam kerja dan perizinan untuk absen kerja. Karena, jika terdapat ada 1-3 karyawan saja yang tidak masuk kerja pada hari itu. Maka, akan mengakibatkan terlambatnya target produksi yang seharusnya selama 1 hari dalam jam kerja normal konveksi ini bisa menyelesaikan permintaan *client*. Tetapi, dikarenakan terdapat karyawan yang tidak bisa bekerja dikarenakan izin, sakit atau apapun, maka perusahaan harus menyelesaikannya, karena tuntutan *client* yang mengharuskan perusahaan mengirimkan produksinya pada hari itu juga. Maka, mau tidak mau perusahaan harus menambah jumlah jam kerja untuk mengejar target yang belum terpenuhi.

Oleh sebab itu, dari hasil wawancara yang telah dilakukan terdapat beberapa karyawan yang mengeluhkan tentang betapa lelahnya karyawan dalam bekerja di konveksi tersebut. Berikut merupakan rekap absensi karyawan selama 3 bulan terhitung dari bulan Juni-Agustus 2024. Dimana, untuk bulan Juni terdapat 3 karyawan izin untuk tidak masuk yakni pada tanggal 8, 15, dan 22-23 Juni 2024. Pada bulan Juli terdapat karyawan yang tidak masuk karena sakit yakni pada tanggal 17-18, dan pada tanggal 19 Juli 2024, serta izin tidak masuk pada tanggal 6, 10, dan 27 Juli 2024. Sedangkan pada bulan Agustus seluruhnya masuk.

Berikut merupakan hasil rekap produksi selama 3 bulan terhitung dari bulan Juni-Agustus 2024 yang mana produksi konveksi pada bulan Juni yaitu sebanyak 3.187 Lusin pakaian (38.244 pcs pakaian) dengan total barang *reject* sebanyak 12,4 Lusin (148 pcs pakaian) dan pada bulan Juli konveksi memproduksi sebanyak 3298,71 Lusin pakaian (39.647 pcs pakaian) dengan total barang *reject* sebanyak 12,6 Lusin (150 pcs pakaian) dan pada bulan Agustus konveksi memproduksi lebih banyak dibandingkan 2 bulan sebelumnya yaitu sebanyak 6.443, 71 Lusin pakaian (77.387 pcs pakaian) dengan total barang *reject* sebanyak 33,2 Lusin (398 pcs pakaian).

Berdasarkan keterangan beserta data produksi perusahaan selama 3 bulan yang terhitung dari bulan Juni-Agustus 2024, maka penulis memberikan beberapa kuisisioner kepada 15 karyawan untuk mengetahui seberapa banyak karyawan yang mengalami stres di Konveksi Jakarta Barat ini:

Tabel 1. 1 Hasil Kuisisioner *pra* survei karyawan konveksi

No	Pertanyaan	Jawaban					
		SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	(%)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)	(%)
1.	Apakah anda merasa bosan dengan pekerjaan anda?	0	2	13%	11	2	87%
2.	Apakah target perusahaan dan tuntutan tugas yang diberikan terlalu tinggi?	3	6	60%	6	0	40%
3.	Apakah anda selalu merasakan kesehatan dan kesegaran yang kurang optimal ketika memulai atau pada saat bekerja setiap harinya?	5	2	47%	8	0	53%
4.	Apakah anda merasa tugas yang diberikan oleh perusahaan kurang jelas atau diluar jobdesk yang diberikan?	0	0	0%	9	6	100%
5.	Apakah anda merasa tidak nyaman dengan lingkungan perusahaan yang anda tempati?	0	7	47%	6	2	53%
6.	Apakah anda merasa Gaji yang diperoleh dari perusahaan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?	2	7	60%	3	3	40%
7.	Apakah Anda sesekali memiliki masalah pribadi yang mengakibatkan pekerjaan anda terpengaruhi (kinerja memburuk, tidak memenuhi target dengan tepat waktu, dll)	6	5	73%	3	1	27%
Total persentase		Stres		43%	Tidak Stres		57%

(Sumber: Data Penulis, 2024)

Tabel 1.1 merupakan hasil *pra* kuisisioner yang menunjukkan tingkat stres karyawan Konveksi Jakarta Barat dengan menggunakan metode pengukuran skala *likert*. dengan keterangan kriteria Interpretasi skor sebagai berikut:

Skor Angka 0% - 20% = Sangat Lemah. Skor Angka 61 % - 80% = Kuat.

Skor Angka 21 % - 40% = Lemah. Skor Angka 81% - 100% = Sangat Kuat.

Skor Angka 41% - 60% = Cukup.

Hasil kuisioner diatas menunjukkan skor angka sebesar 43% dimana hasil kuisioner tersebut cukup untuk menentukan karyawan di Konveksi Jakarta Barat ini stres ataupun tidak, dan untuk beberapa faktor utama yang mempengaruhi diantaranya:

1. Gaji yang Tidak Cukup: 60% Responden (9 orang) menjawab bahwasanya untuk tinggal di kota besar seperti Jakarta gaji yang diterima di perusahaan tersebut sebenarnya masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
2. Masalah pribadi yang dapat mempengaruhi pekerjaan: 73% Responden (11 Orang) menyatakan menyatakan bahwa ketika mereka mengalami masalah pribadi, beberapa diantaranya sangat mempengaruhi kinerja mereka, hal ini menunjukkan bahwa masalah pribadi dapat menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja yang signifikan.
3. Target perusahaan yang sangat tinggi: 60% Responden (9 orang) menyatakan target yang harus dicapai dalam 1 hari kerja itu sangat tinggi. Dimana, mereka harus dapat mengasilkan 100-150 lusin pakaian/hari dan jumlah waktu kerja yang diperlukan membutuhkan waktu selama 12 jam/hari yang mana dengan jumlah jam kerja tersebut perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan konveksi yang lain.

Metode regresi linear merupakan salah satu pendekatan statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Bertujuan untuk dapat membantu untuk mengidentifikasi sejauh mana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di konveksi. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan antara tingkat stres kerja dan kinerja karyawan serta faktor-faktor stres utama yang perlu diperhatikan dengan menggunakan metode regresi linear, yang kemudian dilanjutkan menganalisis menggunakan diagram *fishbone* yang kemudian dilanjutkan dengan mengidentifikasi masalah dengan menggunakan metode *Failure Modes and Effects Analysis* (FMEA). Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi manajemen wawasan kritis untuk mengembangkan strategi dan kebijakan pengelolaan stres di tempat kerja yang lebih efektif, serta meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan stres kerja terhadap kinerja yang dialami oleh karyawan Konveksi Jakarta Barat?
2. Faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan konveksi Jakarta Barat?
3. Strategi apa yang dapat diterapkan oleh manajemen konveksi Jakarta Barat ini untuk mengurangi stres kerja serta meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengidentifikasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.
2. Menentukan faktor-faktor penyebab turunnya kinerja karyawan di lingkungan konveksi.
3. Menyusun strategi pengelolaan stres untuk meningkatkan kinerja.

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada lingkup terbatas pada satu perusahaan dan variabel stres kerja yang diteliti terbatas pada aspek tertentu, serta penggunaan metode pengukuran stres dan kinerja karyawan.

1.5 Manfaat

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana stres kerja memengaruhi kesejahteraan karyawan di konveksi Jakarta Barat.
2. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi manajerial yang lebih baik dalam mengelola stres kerja.

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan prosedur yang lebih efektif untuk menangani stres kerja, meningkatkan lingkungan kerja, serta merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.