

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan karena menyangkut unsur dari kekuatan daya saing yang berkaitan dengan kualitas dari perusahaan itu sendiri, untuk itu sumber daya manusia sendiri diuntut untuk unggul dan profesional dalam menciptakan barang dan jasa demi pencapaian dan tujuan perusahaan. Keunggulan kompetitif ditujukan untuk memenangkan persaingan dan dapat diraih oleh organisasi dengan jalan melakukan investasi baik berupa investasi peralatan yang sesuai dengan perkembangan teknologi maupun investasi pada Sumber Daya Manusia. Keunggulan ini dapat membuat organisasi memiliki kompetensi yang lebih tinggi dibanding pesaingnya. Begitu juga di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan diketatnya persaingan.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi. Ini jelas menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia menentukan *survive* nya suatu organisasi termasuk organisasi pemerintahan. Menurut Wibowo (2016 p.93). Produktivitas adalah Keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan

dan penghidupan disegala bidang. Menurut Suprianto dkk (2022) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.

Penelitian ini dilakukan di CV. Radja Promosi, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Produksi barang-barang barang promosi, cetak cup plastik, sablon plastik sealler, produksi kemasan, CV. Radja Promosi di Lampung Radja Promosi menjual berbagai macam bahan souvenir&merchandise yang beralamat di JL.Ikan Tembakan. Gg. Arwana 1 No. 17, Sukaraja Bandar Lampung. Dalam menjalankan kegiatan operasional, CV. Radja promosi didukung oleh 34 Karyawan bagian produksi. Jam kerja dimulai pada hari senin jumat pada pukul 08:00-17:00 sedangkan pada hari sabtu buka pada pukul 08:00-13:00 dan pada hari libur nasional CV. Radja promosi tidak melakukan operasional.

Tabel 1.1
Produksi Selama Satu Tahun Per Item CUP Non CUP CV. Radja Promosi
2021

NO	NAMA BARANG	Total produksi per Item Selama 1 Tahun	Target Produksi Selama Pertahun	Realisasi %
1	Cup	5,347,817	7,500,000	71%
2	Mug	33814	65,000	52%
3	Thumbler Led & G-200	8,865	10,000	89%
4	Termos Niagara T 10 Dan Glory	15245	20,000	76%
5	Termos T 10 Dan Glory	7,625	10,000	76%
6	Payung	9,000	10,000	90%
7	Jam	4,750	7,000	68%
8	Pena	6900	7,000	99%
9	Botol & My Botol	4,500	7,000	64%
10	Goodiebag	13533	15,000	90%
11	Umbul-Umbul	3,530	5,000	71%
12	Pin 44,58 & Gantungan Kunci	8750	10,000	88%
13	Kemeja,Kaos, Topi	6,375	10,000	64%
14	Dompot, Tas, Pouch	5390	6,500	83%
15	Paper Bag	3,085	5,000	62%
16	Tenda	2985	5,000	39%
17	Plakat	3,535	5,000	71%
18	Kotak Tisu	2810	5,000	56%
19	Tea Set	2,785	5,000	56%
20	Celengan	4270	5,000	85%
Total Keseluruhan		5,495,564		1449%
Total Rata-Rata				72%

Sumber Data: CV. Radja Promosi 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tinggi rendahnya atas pencapaian produktivitas kerja karyawan selama 1 tahun dari masing-masing item, dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya banyaknya target pekerjaan selama satu tahun yang tidak terealisasi dan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, dalam hal ini tingkat pencapaian target yang hampir mendekati sesuai dengan yang diberikan yakni terjadi pada produk Payung yakni dengan presentase sebesar 90%, dari jumlah target 10.000 tingkat pencapaian produksi sebesar 9.000 produksi. Pena dengan persentase 99%, dengan target produksi 7.000 sedangkan yang terelasi sebesar 6.900, serta Goodibag sebesar 90% dengan

target produksi 15.000 namun yang tercapai sebesar 13.533. yakni dengan rata-rata presentase sebesar 72% sedangkan untuk target produksi terendah terjadi pada produk Tenda, dengan target produksi 5.000 namun target pencapaian hanya sebesar 2.985 dengan presentase sebesar 39%. Hal ini terjadi disebabkan oleh banyak faktor dan salah satunya yaitu kurangnya pemasaran yang dilakukan oleh marketing CV. Radja Promosi, dan tingginya target yang diberikan sehingga membuat sebagian karyawan merasa tertekan dan stress terhadap pekerjaan, sehingga target tersebut tidak terelasi, dalam hal ini pihak CV. Radja Promosi perlu memperhatikan dan melakukan evaluasi kenapa tidak tercapainya target yang telah diberikan oleh pihak perusahaan, sehingga hal serupa tidak terjadi terulang kembali.

Menurut Hasibuan dalam Sembiring dkk (2021) Definisi produktivitas ditetapkan International Labour Organization pada tahun 1979, yang menyebutkan bahwa produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di CV. Radja Promosi dimana ditemukan bahwa pada akhir-akhir ini karyawan mulai mengeluhkan dengan pekerjaan yang dilakukan yang diberikan oleh pihak pengelolah perusahaan yang belum mampu teralasi dengan target yang telah ditentukan oleh CV. Radja Promosi. Dimana pekerjaan yang diberikan diatas target dan diatas kemampuan karyawan. Rendahnya kualitas pekerjaan dan tidak tercapainya target produksi yang diberikan dimana kinerja karyawan belum terlihat dengan jelas dan banyaknya hasil pekerjaan yang dibawah standar, dimana kuantitas kerja karyawan mengalami penurunan dan sebagian target pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak dapat terelasi hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah target pekerjaan yang tidak sesuai target yang telah diberikan serta beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang diberikan sehingga membuat pekerjaan tidak terealisasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan. Hal ini juga akan

membuat kualitas atau jumlah pada produksi tidak tercapai dan tidak terelaksinya target yang sesuai dengan standar. Gambaran inipun terlihat bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang diharapkan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ialah Stres Kerja, dimana stres kerja merupakan salah satu faktor paling utama dan memberikan dampak yang besar terhadap tercapai tidaknya suatu produktivitas kerja yang diberikan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan. Menurut Febriyanto dkk (2022) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Uhing dkk (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan CV. Radja Promosi dimana ditemukan adanya beberapa masalah dan indikator terkait stres kerja yakni tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik dimana dalam hal ini adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan tuntutan tugas pekerjaan yang diberikan pihak CV. Radja Promosi terhadap karyawannya, dimana tuntutan tugas yang dimaksud ialah karyawan harus mampu menyelesaikan tugas pekerjaan meski harus lembur dan disaat jam istirahat. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi dimana dalam tuntutan peran yang dimaksud ialah karyawan dituntut untuk dapat melakukan pekerjaan apa saja dengan *double job* hal ini membuat sebagian karyawan merasakan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan sering tidak terealisasi.

Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain dimana dalam hal ini adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan kurangnya

kerja sama antar karyawan baru maupun dengan karyawan lama, hal ini membuat sebagian karyawan baru cukup kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya yang belum dikuasainya. Struktur organisasi, gambaran organisasi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan masa jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab dalam hal ini membuat sebagian karyawan bingung terhadap peran dan fungsinya masing-masing terutama terhadap status pekerjaan, hal ini selalu membuat permasalahan yang sering timbul antar sesama karyawan baru maupun karyawan lama.

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan, dimana dalam hal ini masih adanya sebagian karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pemimpin dalam menaungi bawahan, dimana sikap pemimpin yang kurang royal terhadap karyawannya, dan kurangnya komunikasi secara langsung antara pimpinan dan bawahan sehingga membuat karyawan sedikit kesulitan ketika menghadapi problem pekerjaan ketika pimpinan tidak ada dilokasi pekerjaan. Jika hal ini terus terjadi dan tidak adanya evaluasi yang dilakukan oleh pihak CV. Radja Promosi, tentunya hal ini akan memberikan dampak yang buruk terhadap kualitas pekerjaan dan sering tidak tercapainya pekerjaan yang telah ditargetkan oleh CV. Radja Promosi.

Selain stres kerja banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil produktivitas kerja yakni budaya Kerja. Prayekti dkk (2019) menyatakan bahwa budaya kerja sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Budaya kerja yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik,

dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas.

Hasil observasi di CV. Radja Promosi masih terdapat beberapa karyawan yang kurang tanggap dalam melakukan pekerjaan seperti dalam melakukan pekerjaan dan selalu menunggu instruksi terlebih dahulu, hal ini tentunya akan menghambat penyelesaian pekerjaan, peraturan-peraturan yang dijelaskan tidak dipatuhi dengan baik seperti mengabaikan peraturan misalnya seperti datang terlambat, disamping itu adanya beberapa karyawan yang kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan disisi lain pihak perusahaan kurang memberikan *reward* terhadap karyawan sehingga membuat karyawan kurang bersemangat, sebagian karyawan terlihat kurang kerja sama antar karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja. Permasalahan-permasalahan yang terjadi tentunya menjadi indikasi kurang baiknya sistem pada CV. Radja Promosi. Jika permasalahan ini terus menerus terjadi akan memberikan dampak yang tidak baik dalam perusahaan yang mengakibatkan penurunan hasil kerja yang berimbas pada produktivitas yang tidak maksimal dan tidak tercapainya target produksi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. RADJA PROMOSI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Radja promosi?
2. Apakah Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Radja promosi?

3. Apakah Stres Kerja dan Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Radja promosi?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja Bagian Produksi di CV. Radja promosi.

1.3.2 Ruang Lingkup Obyek Penelitian

Ruang lingkup obyek dalam penelitian ini adalah Sres Kerja Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Radja promosi.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

CV. Radja promosi. JL.Ikan Tembakan. Gg. Arwana 1 No. 17, Sukaraja Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April 2022 – Agustus 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Stres Kerja dan Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Radja promosi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Radja promosi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Radja promosi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Radja promosi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Penulis

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Manfaat Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa di masa yang akan datang.

1.5.3 Manfaat Bagi Perusahaan

Untuk memberikan masukan yang bermanfaat mengenai adanya Stres Kerja dan Budaya Kerjadiperusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Radja Promosi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terbagi dalam beberapa bagian yang masing – masing terbagi dalam beberapa sub bagian, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Stres Kerja dan Budaya

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Radja promosi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Radja promosi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang operasional variabel komponen /faktor pengambilan kasus, karakteristik kasus, desain penelitian, teknik pengumpulan data, validitas, reliabilitas metode analisis dan tahap penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Radja promosi.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi uraian tentang pokok – pokok kesimpulan dan saran – saran yang perlu disampaikan kepada pihak – pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

