

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bisnis *furniture* merupakan bisnis yang terus berkembang. Banyaknya jenis *furniture* membuat bisnis ini memiliki potensi yang tak terhingga. Seperti bahan pembuat *furniture* yang bermacam-macam, mulai dari kayu, batu, besi, akar dan bambu, bahkan plastik. Fungsi *furniture* pun bukan lagi hanya sebagai kelengkapan isi rumah, tapi juga menambah sisi estetika rumah. Itulah sebabnya sekarang ini banyak *furniture* yang memiliki desain unik dan lucu sehingga menarik minat para konsumen. Berkembangnya bisnis *furniture* ini tentunya juga menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Masyarakat telah banyak memanfaatkan bisnis ini sebagai investasi bisnis yang menguntungkan. Banyaknya koleksi dari suatu toko akan menjadi pembanding⁰ untuk melihat mana toko yang lebih baik. Semakin bertambah banyak jenis dan model dari *furniture* yang dijual, maka *space* yang dibutuhkan oleh toko *furniture* pun semakin bertambah. Tentunya hal tersebut berdampak pada pengeluaran dari toko tersebut. Hal ini dikarenakan konsumen pasti ingin melihat dan memeriksa barang yang akan dibeli. Mengingat *furniture* memakan banyak tempat, maka tidak semua jenis dan model *furniture* memiliki *display* di toko. Selain itu pihak toko tentunya harus terus mengeluarkan katalog terbaru yang tentunya juga memakan biaya.

Karena itu, perlunya Sumber Daya Manusia yang baik dalam memproduksi model *furniture* yang *up to date*. Berdasarkan hasil observasi di UD. BEN UNIQUE ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara menunjukkan adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan pada saat produksi berlangsung seperti barang harus siap di ekspor tetapi waktunya sangat terbatas, kemudian antar tenaga kurang komunikasi seperti tukang kayu dengan tukang ukir sehingga menimbulkan konflik, selain itu stress kerja yang dialami pekerja harian yang bertanggungjawab pada pengolahan kayu (tukang *nggraji*) bisa membahayakan anggota tubuhnya seperti tidak fokus akan menimbulkan kecelakaan kerja yang pernah terjadi seperti tangan yang terluka terkena gigi geraji. Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu mengatasi stress kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri seperti pada permasalahan salah kirim barang ke *owner* sehingga barang tidak dibayar.

Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab, contohnya adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu hal yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif. Handoko (2001) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Penyebab stres kerja *on*

the job seperti beban kerja yang berlebihan, penekanan pada waktu penyelesaian maupun minimnya kualitas supervisi.

Salah satu faktor lainnya penyebab stres kerja adalah lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman yaitu berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Selain itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain (Cecep Dani Sucipto, 2014).

Karakteristik pekerjaan bisa menjadi sumber stress yang tidak bisa diabaikan. Karakteristik pekerjaan yang sulit, dan menuntut keterampilan serta keahlian khusus yang sulit bagi individu yang bersangkutan, akan menjadi tekanan yang mengarah ke stress kerja. Karakteristik pekerjaan meliputi keterampilan dan keahlian, pentingnya pekerjaan bagi masyarakat, kewenangan dalam pekerjaan, dan peran pimpinan. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2006) bahwa stres berdampak langsung terhadap stress kerja.

Stres kerja tidak hanya dipengaruhi langsung oleh karakteristik pekerjaan tetapi juga faktor yang lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu sumber utama bahaya potensial kesehatan kerja. Kondisi fisik lingkungan tempat kerja dimana para pekerja beraktivitas sehari-hari mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan pekerja (Rizqi Septiana N, Widowati, 2017). Pada saat ini, stres kerja menjadi

ancaman yang serius bagi kesehatan pekerja dan pada akhirnya mengancam kesehatan suatu organisasi atau perusahaan (Ismar R, Amri Z, Sostrosuwardjo D. *Work Stress and Related Risk Factors in Call Center Workers at " X",2011*). Stres kerja ditandai dengan adanya keluhan. Adapun keluhan yang dialami dibedakan menjadi tiga yaitu: fisiologis, psikologis, dan perilaku. Keluhan fisiologis seperti sakit kepala/pusing, sakit punggung, gangguan seksual, asma/ sesak nafas, gugup, nafsu makan menghilang, badan terasa lemah, letih/ lesu. Keluhan psikologis seperti mudah marah, mudah tersinggung, perasaan tertekan, merasa cemas/gelisah, mudah putus asa. Sementara keluhan perilaku seperti kurang konsentrasi, cepat merasa lupa, menunda-nunda pekerjaan, serta dapat melampiaskan dengan kebiasaan merokok, serta konsumsi alcohol secara berlebihan (Ashar Sunyoto Munandar,2014).

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Konflik yang bertentangan dengan tujuan kelompok di sebut konflik disfungsional. Adapun konflik kerja yang bersifat disfungsional yaitu, mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu dan ketegangan. (Ahmad Yofandi,2017). Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan, konflik yang dominan terjadi di adalah konflik antara rekan sekerja yaitu kurang adanya rasa saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai team, di samping itu sifat saling menjatuhkan

antara karyawan satu dan karyawan lainnya demi menguatkan posisinya didepan pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada UD. BEN UNIQUE ART (Central Antiq & Rustic Furniture) Jepara yang merupakan salah satu perusahaan yang system operasional kerjanya sudah diketahui oleh lingkungan sekitar sudah lama. Alasan pemilihan obyek penelitian disebabkan karena letak yang sangat strategis. Namun demikian, upaya perusahaan untuk meningkatkan produktifitas menemui kendala Hal ini dibuktikan dengan ruang kerja yang sempit di bagian pengolahan kayu pada saat kayu balok belum di olah membuat ruang gerak karyawan menjadi terbatas dan tuntutan kerja yang diberikan terkadang melebihi kemampuan karyawan sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja, hal ini akan berdampak menurunnya kinerja yang mengakibatkan kurangnya motivasi pada diri karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda (2015) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Tetapi berbeda dengan Yulianto (2017) menyimpulkan Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja juga berbeda dengan Wahidah Abdullah (2015) menyimpulkan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Ratu Erlina Gentari (2017) menyimpulkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh Terhadap Stress Kerja Karyawan kemudian Lovely Lady, Wahyu Susihono dan Ade Muslihati (2017) menyebutkan pengaruh stress kerja adalah

penilaian diri, pencahayaan, konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, kurangnya control dan Sulaimiah, Santi Nururly, Joko Suprayetno, Ahyuddin Nasir (2018) menyimpulkan bahwa Secara parsial karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap stress kerja berbeda dengan Agus Dwi Prasetyo (2018) menyimpulkan Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam suatu penelitian sangat penting karena luasnya masalah dan keterbatasan kemampuan peneliti. Pembatasan ruang lingkup ini dimaksudkan agar masalah yang diteliti dapat dianalisa secara seksama dengan dititikberatkan Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di UD. BEN UNIQUE ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah di UD. BEN UNIQUE ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara, dengan menggunakan responden dari karyawan UD. BEN UNIQUE ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara”.
2. Luas lingkup variabel terikat yang diterliti adalah stress kerja dan variabel bebasnya adalah Karakteristik pekerjaan, Lingkungan kerja fisik dan Konflik kerja.
3. Penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai dengan Februari 2021.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti, baik itu variabel bebas maupun variabel terikat. Perumusan mencerminkan metode keterhubungan variabel-variabel yang akan diteliti dan dapat dinyatakan dalam bentuk pertanyaan yang bersifat gugahan perhatian dalam bentuk pertanyaan. Dalam rumusan masalah, peneliti akan memaparkan masalah-masalah yang terdapat pada penelitian yang akan diteliti. Tanpa perumusan masalah, suatu kegiatan penelitian tidak akan berarti dan bahkan tidak akan membuahkan hasil.

Berdasarkan latar belakang masalah faktor yang mempengaruhi stres kerja di UD. BEN UNIQUE ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara dilihat dari variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja fisik dan konflik kerja maka peneliti dapat mengajukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja di UD. BEN UNIQUE ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara?
2. Apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja di UD. BEN UNIQUE ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja di UD. BEN UNIQUE ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian selesai dilaksanakan. Adapun tujuan penelitian ini dengan

judul Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di UD. Ben Unique ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja di UD. Ben Unique ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja di UD. Ben Unique ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja di UD. Ben Unique ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan membentuk konsep-konsep baru tentang sumber daya manusia (SDM) yang berdasarkan fakta khususnya yang berkaitan dengan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai suatu karya ilmiah hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan dibidang manajemen SDM pada khususnya maupun masyarakat luas pada umumnya mengenai manajemen stress kerja agar tidak mempengaruhi produktifitas kerja.
 - b. Sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian tentang masalah sumber daya manusia (SDM) dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam hal manajemen stress kerja di UD. Ben Unique ART (*Central Antiq & Rustic Furniture*) Jepara yang diukur dari variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja fisik dan konflik kerja.

