BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan baik domestik maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama pada sumber daya manusia, karena merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Industri tekstil dan garmen di Indonesia menjadi salah satu tulang punggung industri manufaktur dan merupakan industri prioritas nasional yang masih prospektif untuk dikembangkan. Industri tekstil dan garmen memberikan kontribusi cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi, selain menciptakan lapangan kerja cukup besar, industri ini mendorong peningkatan investasi dalam dan luar negeri.

Industri tekstil masih mengalami tekanan ekspor hingga Februari 2018. Sejumlah pelaku usaha berpendapat hal itu disebabkan antara lain karena ketatnya persaingan, terutama dari negara produsen tekstil yang tengah agresif berekspansi seperti Vietnam. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat neraca perdagangan Indonesia pada Februari 2018 kembali defisit atau menjadi defisit yang ketiga kali sejak Desember 2017. Sebanyak 5 komoditas ekspor mencatat penurunan terbesar pada Februari 2018, dibandingkan Januari 2018.

Menanggapi merosotnya ekpor tekstil, Ketua Umum Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) Ade Sudrajat mengatakan penurunan ekspor terjadi akibat kompetisi akses pasar. “Selama 5 tahun ekspor tekstil ke Amerika Serikat dan Uni-Eropa menurun,” . Perjanjian dagang pun membuat bea masuk produk tekstil negara pesaing menjadi 0%, sehingga daya saingnya lebih tinggi. Sedangkan produk tekstil Indonesia masih dikenakan bea masuk cukup besar, yakni sekitar 11% sampai 17%.

Pemerintah Indonesia melalui Kementrian Negara Lingkungan Hidup menetapkan peratuan Menteri Lingkungan Hidup Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2013 tentang Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan lingkungan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup, yang dinamakan *Program for Pollution Control, Evaluation and Rating* atau PROPER. Melalui PROPER, kinerja perusahaan diukur dengan menggunakan warna, mulai dari yang terbaik emas, hijau, biru, merah, hingga yang terburuk hitam untuk kemudian diumumkan secara rutin kepada masyarakat agar masyarakat dapat mengetahui tingkat penataan pengelolaan lingkungan pada perusahaan dengan hanya melihat warna yang ada.

Berikut ini 10 nama perushaan tektil di kabupaten Sumedang yang memperoleh peringkat kinerja perusahaan dalam mengelola lingkungan hidup tahun 2015-2016 dan tahun 2017-2018, yaitu sebagai berikut

Tabel 1.1
Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Mengelola Lingkungan Hidup Tahun 2015-2016 dan Tahun 2017-2018

No	Nama Perusahaan	Jenis Industri	Peringkat PROPER 2015-2016	Peringkat PROPER 2017-1018
1	PT. Dwipapuri Abadi	Benang Kapas	Biru	Biru
2	PT. Polyfin	Perusahaan Benang	Biru	Biru
3	PT. Kewalram Indonesia	Industri Benang	Merah	Biru
4	PT. Wiska	Memproduksi handuk dan selimut	Biru	Biru
5	PT. Kahatex	Industri Benang	Merah	Biru
6	PT. Insan sandang internusa	Memproduksi Kain Suiting	Merah	Merah

Sumber : ProperMenl.co.id

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja perusahaan memiliki nilai yang bervariasi ada yang mengalami penurunan, tetap, maupun peningkatan. Namun PT. Insan Sandang Internusa tidak mengalami peningkatan sama sekali, oleh karena itu Peneliti melakukan penelitian di PT. Insan Sandang Internusa dengan wawancara langsung dan meminta data sekunder perusahaan kepada kepala personalia.

PT. Insan Sandang Internusa di dirikan pada tanggal 20 Juni 1988. Saat ini aktivitas PT. Insan Sandang Internusa selaku pelaku bisnis meliputi: pertenunan

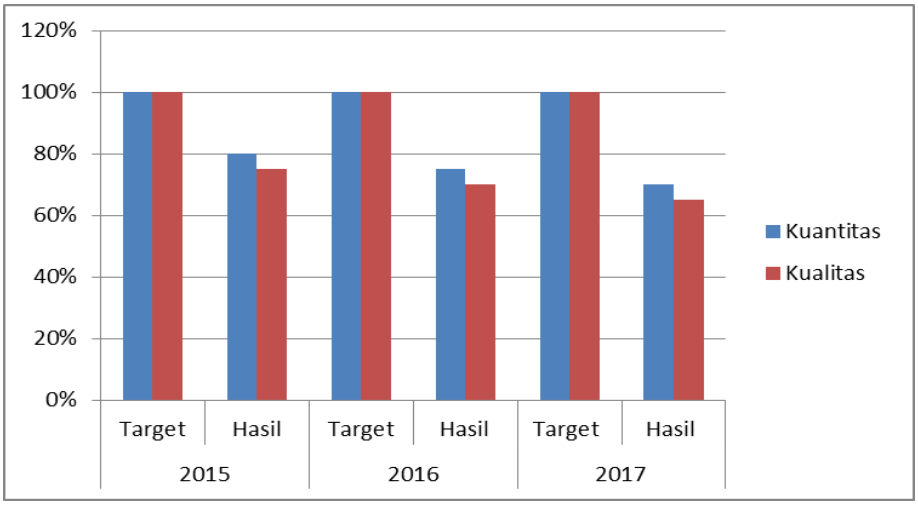
dan pencelupan, di aktivitas produksinya PT. Insan Sandang Internusa mempunyai 3 divisi di dalamnya yaitu Pemintalan (*spinning*) yang merupakan pengolahan kapas menjadi benang, Pertenunan (*weaving*) pada proses ini merupakan dari benang menjadi kain, Pencelupan (*dyeing*) pada proses ini merupakan pencelupan dan pemberian warna pada kain, menurut bapak Asep Dadan selaku kepala HRD pusat PT. Insan Sandang Internusa, pada divisi *weaving* sering terjadi kesalahan produksi karena kelalaian dari karyawan dan pada divisi ini absen karyawan pun dinilai cukup tinggi, oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian pada divisi weaving PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang di harapkan di setiap perusahaan, karena katryawan yang berprestasi pastilah mampu memberikan hasil yang terbaik darinya guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan yang berprestasi akan mampu berkreatifitas serta mendukung kemajuan suatu perusahaan, sehingga jika setiap perusahaan memiliki para karyawan yang berprestasi pastilah akan mempermudah tujuan yang di inginkan.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia, mutu, dan pelayanan di PT. Insansandang Internusa tentu saja tidak terlepas dari kendala, Rendahnya kinerja

karyawan merupakan salah satu masalah yang sering kali ditemui dalam perusahaan yang akan berdampak pada penurunan kualitas kerja baik bagi karyawan maupun perusahaan. Berikut ini merupakan grafik capaian kinerja karyawan PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang dari tahun 2015 hingga 2017.

Gambar 1.1.
Grafik Capaian Kinerja Karyawan Pada Divisi *Weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang dari tahun 2015 hingga 2017



Sumber : PT. Insansandang Internusa Kabupaten Sumedang

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat dalam tiga tahun terakhir menunjukan adanya penurunan dari tahun 2015 sampai tahun 2017 dimana hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan..

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Untuk itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja para karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya

Berikut ini merupakan hasil pra survey yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan 50 kuisioner mengenai variabel kinerja karyawan di divisi *weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang :

Tabel 1.2
Hasil pra survey variabel kinerja karyawan pada Divisi *Weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang Tahun 2018

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Skor Ideal	Realiasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kuantitas kerja	12	16	14	6	2	180	250	72	100
2	Kualitas kerja	18	15	9	5	3	190	250	76	100
3	Kerja sama	16	20	7	5	2	193	250	77	100
4	Tanggung jawab	14	15	11	7	3	180	250	72	100
5	Inisiatif	17	18	10	3	2	195	250	78	100
Skor rata-rata									75%	100%
Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi **Realisasi = (Jumlah skor : skor ideal) x 100**										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Keterangan:

STS: Sangat Tidak Setuju

S: Setuju

KS: Kurang Setuju

S: Setuju

SS: Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai target dengan nilai sebesar 75% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Hal ini terlihat dari dimensi Kuantitas kerja sebesar 72 % dan dimensi Tanggung jawab sebesar 72 %. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepala personalia menurunnya kinerja karyawan dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak sehingga karyawan banyak yang mengalami stres dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Banyak cara yang bisa dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memotivasi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pendidikan, dan pelatihan, pemberian kompensasi serta pembagian tugas yang sesuai dengan jabatannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepala HRD PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, kompensasi, stres kerja, beban kerja , kompetensi dan kepemimpinan.

Dalam penelitian ini juga penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 50 orang karyawan dengan menggunakan 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis menggunakan kuesioner ini yaitu untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Divisi Weaving PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang tahun 2018

No	Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Lingkungan kerja	Suasana kerja	-	5	9	19	17	198	4,0
		Perlakuan yang baik	-	5	11	18	16	195	3,9
		Hubungan yang harmonis	-	6	9	18	17	196	3,9
		Perlakukan yang adil	-	6	13	17	14	189	3,8
		Rasa aman	-	6	11	20	13	190	3,8
Skor rata-rata									3,9
2	Kompetensi	Karakter pribadi	-	3	7	18	22	201	4,0
		Pengetahuan	-	2	8	19	21	209	4,2
		keterampilan	-	5	8	19	18	200	4,0
		Motif	-	5	10	19	16	196	3,9
		Konsep diri	-	4	11	18	17	198	4,0
skor rata-rata									3,9
3	disiplin kerja	Ketepatan waktu	-	2	9	21	18	201	4,0
		Ketaatan terhadap peraturan	-	3	7	21	19	206	4,1
		Tanggung jawab kerja	-	-	9	24	17	208	4,1
		Tugas dan kewajiban	-	4	7	20	19	204	4,0
Skor rata-rata									4,05
4	Motivasi kerja	Kebutuhan akan prestasi	-	3	10	21	16	200	4,0
		Kebutuhan akan kekuasaan	1	8	10	16	15	186	3,7
		Kebutuhan akan afiliasi	-	8	12	14	16	188	3,8
Skor rata-rata									3,8
5	kompensasi	Kompensasi finansial langsung	-	-	14	19	17	203	4,1
		Kompensasi finansial tidak langsung	-	4	13	18	15	194	3,9
		Kompensasi non finansial	-	5	15	17	13	188	3,8
Skor rata-rata									3,9

Tabel lanjutan

No	Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
6	Stress kerja	Stress lingkungan	7	11	15	9	8	150	3,0
		Stress organisasi	6	12	17	10	5	146	2,9
		Stress individu	6	10	16	12	6	152	3,0
Skor rata-rata									3 ,0
7	kepemimpinan	Pengaruh idealis	-	6	12	17	15	191	3,8
		Motivasi yang menginspirasi	-	4	13	19	14	193	3,9
		Simulasi kecerdasan	-	5	12	17	16	194	3,9
		Pertimbangan individual	-	5	11	18	16	195	3,9
Skor rata-rata									3,9
8	Beban kerja	Beban waktu	7	14	16	7	6	141	2,8
		Beban psikis	4	13	18	8	7	151	3,0
		Beban mental	8	12	14	10	6	144	2,9
Skor rata-rata									2,9
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (50 orang) **Skor Rata-rata total rata-rata : Jumlah Indikator**									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja dan beban kerja. Kedua variabel tersebut memiliki nilai skor rata-rata terkecil yaitu stres kerja sebesar 3,0 dan beban kerja sebesar 2,9. Hal ini menunjukan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Divisi *Weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang .

Stres pada karyawan mempunyai efek yang sangat merugikan pada diri pegawai tersebut, karyawan lainnya dan juga lingkungan kerjanya. Stres tersebut dapat berbentuk kelelahan fisik, emosi, sikap yang negatif terhadap pegawai lain, dan keinginan untuk mengurangi tugas personal. Konsekuensi dari kelelahan fisik

dan emosi biasa berbentuk ketidakhadiran pegawai sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kedisiplinan terhadap aturan waktu. Stres dapat ditandai dengan munculnya gejala seperti tidak sabar, mudah marah, senstif, bersikap apatis, kurang berkonsentrasi dalam pekerjaan, pelupa, sering dan absen atau tidak masuk kerja dengan berbagai alasan.

Kendal dan Hammen (2012) menyatakan stres dapat terjadi pada individu ketika terdapat ketidakseimbangan antara situasi yang menuntut dengan perasaan individu atas kemampuannya untuk bertemu dengan tuntutan-tuntutan tersebut. Situasi yang menuntut tersebut dipandang sebagai beban atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Ketika individu tidak dapat menyelesaikan atau mengatasi stres dengan efektif maka stres tersebut berpotensi untuk menyebabkan gangguan psikologis lainnya

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kepuasan terhadap pekerjaannya berkurang dan kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover). Hal-hal tersebut akan sangat merugikan bagi pegawai itu sendiri maupun bagi perusahaan.

Kondisi stres kerja pada Pada Divisi *Weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang dapat dilihat dari absensi karyawan, karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya dapat mengakibatkan karyawan tersebut terganggu kesehatannya dan dapat menyebabkan karyawan tersebut sakit sehingga

tidak dapat melakukan pekerjaannya. Berikut adalah Rekapitulasi Absensi karyawan pada Divisi Weaving PT.Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang Selama Tahun 2018:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi karyawan pada Divisi Weaving PT.Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang Selama Tahun 2018

Bulan	Keterangan				Jumlah
	Mangkir	Izin	Sakit	Cuti	
Oktober	5	5	6	4	20
November	3	5	6	2	16
Desember	7	4	8	3	22
Januari	5	6	7	3	21
Februari	4	5	6	4	19
Maret	4	3	5	6	18

Sumber : Kepala HRD PT. Insan Sandang Internusa

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas terlihat bahwa ketidakhadiran karyawan Pada Divisi *Weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang masih cukup tinggi dimana tercatat total ketidakhadiran karyawan paling tinggi pada bulan Desember dengan jumlah 22 orang karyawan yang tidak hadir. Hal ini mengindikasikan tingkat stress kerja yang ada pada karyawan Pada Divisi *Weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang cukup tinggi, Hal tersebut diperkuat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan bahwa adanya target kerja yang terlalu tinggi dan diluar tanggung jawab mereka sebagai karyawan yang menuntut karyawan untuk bekerja melebihi kapasitas yang dimiliki. Sehingga dapat meningkatkan stres pada karyawan dan menyebabkan

kondisi fisik karyawan terganggu, maka seringkali karyawan tidak hadir dikarenakan sakit atau alasan lainnya. jika absensi karyawan belum membaik maka karyawan dan perusahaan akan mendapatkan kerugian dan gaji karyawan akan dipotong berdasarkan jumlah absen.

Berikut ini data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yaitu stres kerja yang bermasalah dalam pra survey pada Divisi *Weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang cukup tinggi:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Stres Kerja Pada Divisi *Weaving* PT.Insan Sandang Internusa Kabupupaten Sumedang tahun 2018

No	Variabel	Dimesi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Stress kerja	Stress lingkungan	7	11	15	9	8	150	3,0
		Stress organisasi	6	12	17	10	5	146	2,9
		Stress individu	6	10	16	12	6	152	3,0
Skor rata-rata									**3,0**

Sumber : PT.Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang

Berdasarkan tabel 1,4 menunjukan bahwa variabel stres kerja mempunyai nilai skor rata-rata sebesar 3,0. Hal ini menunjukan bahwa variabel Stres kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres, karyawan yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasakan kekuatan kronis, sesuai teori yang dikemukakan oleh Munandar (2011:392) mengatakan bahwa stres yang timbul karena ketidakjelasan peran akhirnya

mengarah kepada ketidakpuasan pekerjaan seperti kurang memiliki kepercayaan diri, depresi, motivasi rendah untuk bekerja dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin kuat stres kerja pada karyawan, maka kinerja karyawan karyawan akan menurun. Berikut ini data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yaitu stres kerja yang bermasalah dalam pra survey pada PT. Insansandang Internusa.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Beban kerja Pada Divisi *Weaving* PT.Insan sandang Internusa Kabupaten Sumedang tahun 2018

No	Variabel	Dimesi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	Beban kerja	Beban waktu	7	14	16	7	6	141	2,8
		Beban psikis	4	13	18	8	7	151	3,0
		Beban mental	8	12	14	10	6	144	2,9
Skor rata-rata									**2,9**

Sumber : Sumber : PT.Insan Sandang Internusa Kabupupaten Sumedang

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel beban kerja mempunyai nilai skor rata-rata sebesar 2,9. Hal ini menunjukan bahwa variabel beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi atau kemampuan fisik yang terlalu lemah akan mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau stres. Dengan kata lain apabila seorang karyawan mempunyai beban kerja yang tinggi, sedangkan waktu bekerja yang diberikan sedikit maka tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan akan meningkat, sehingga hal tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan target kerja tidak tercapai.

Berdasarkan Undang undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit

organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : "**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INSAN SANDANG INTERNUSA PADA DIVISI *WEAVING* KABUPATEN SUMEDANG".**

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Insan Sandang Internusa pada Divisi *Weaving* Kabupaten Sumedang.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

a) Karyawan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.

b) Kepuasan terhadap pekerjaan rendah.

c) Kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai target.

d) Pekerjaan sering tidak selesai dengan tepat waktu.

2. Stres Kerja

a. Kondisi fisik karyawan sering terganggu.

b. Absensi karyawan dinilai tinggi.

c. Karyawan sering mengalami mengalami stres karena beban kerja yang besar dalam pekerjaannya.

3. Beban Kerja

a. Tuntutan tugas tinggi.

b. Tugas yang diberikan tidak selaras dengan kemampuan karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah di uraikan di atas, maka permasalahan tersebut dapat di rumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja karyawan di PT. Insan Sandang Internusa pada Divisi *Weaving* Kabupaten Sumedang.
2. Bagaimana beban kerja kerja karyawan di PT. Insan Sandang Internusa pada Divisi *Weaving* Kabupaten Sumedang
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Insan Sandang Internusa pada Divisi *Weaving* Kabupaten Sumedang.
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Insan Sandang Internusa pada Kabupaten Sumedang baik secara simultan dan parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian pada Divisi *Weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang adalah untuk mengetahui:

1. Stres kerja karyawan pada Divisi *Weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang
2. Beban kerja karyawan pada Divisi *Weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang.
3. Kinerja karyawan Divisi *Weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang.
4. Besarnya pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Weaving* PT. Insan Sandang Internusa Kabupaten Sumedang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat terutama:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan berguna bagi pegembangan teori mengenai stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehinggga diharapkan dapat memberikan masukkan pemikiran bagi

kajian sumber daya manusia dan menambah wawasan khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Adapun harapan kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam kajian Sumber Daya Manusia khususnya mengenai stress kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

   Diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam usaha peningkatan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

   Dapat dijadikan bahan reverensi bagi peneliti lain yang mempunyai penelitian sejenis. Sebagai dokumentasi untuk melengkapi sarana dalam menyediakan bahan bagi pihak yang membutuhkan.