

BAB I

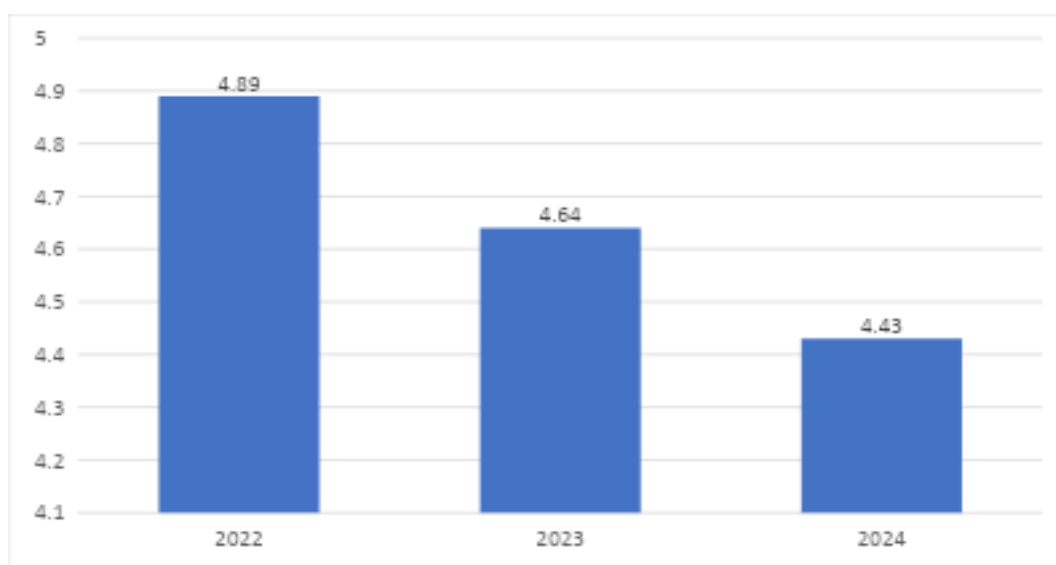
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau unit usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam konteks ketenagakerjaan, negara telah memberikan perhatian terhadap perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa kondisi kerja yang sehat, aman, dan manusiawi merupakan hak tenaga kerja sekaligus kewajiban pemberi kerja.

Sektor industri pengolahan merupakan salah satu sektor strategis dalam pembangunan ekonomi nasional karena memiliki kontribusi signifikan terhadap penciptaan nilai tambah, penyerapan tenaga kerja, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Peran strategis tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, yang menyatakan bahwa pembangunan industri nasional bertujuan untuk menciptakan struktur industri yang kuat, mandiri, berdaya saing, serta mampu menyerap tenaga kerja secara optimal. Dalam praktiknya,

perkembangan sektor industri pengolahan tidak hanya berdampak pada peningkatan output produksi, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap kondisi kerja tenaga kerja. Peningkatan aktivitas produksi sering kali diikuti oleh meningkatnya tuntutan pekerjaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang pada akhirnya dapat memengaruhi beban kerja dan kondisi lingkungan kerja yang dialami oleh tenaga kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji perkembangan industri pengolahan sebagai konteks awal dalam memahami permasalahan ketenagakerjaan. Sebagai gambaran awal mengenai kondisi sektor industri pengolahan, Gambar 1.1 menyajikan data pertumbuhan industri pengolahan selama periode 2022–2024.



Gambar 1. 1
Pertumbuhan Industri Pengolahan Tahun 2022-2024

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2025

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa pertumbuhan industri pengolahan menunjukkan tren penurunan secara bertahap dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, pertumbuhan industri pengolahan tercatat sebesar 4,89%, kemudian menurun menjadi 4,64% pada tahun 2023, dan kembali mengalami penurunan menjadi 4,43% pada tahun 2024.

Penurunan laju pertumbuhan ini mengindikasikan adanya perlambatan aktivitas industri pengolahan, meskipun sektor tersebut masih berada dalam kondisi tumbuh. Perlambatan pertumbuhan industri pengolahan dapat menciptakan tekanan tersendiri bagi pelaku usaha, khususnya pada sektor UMKM, untuk tetap menjaga produktivitas dan keberlangsungan usaha. Dalam kondisi seperti ini, tenaga kerja sering kali dihadapkan pada tuntutan kerja yang lebih tinggi, baik melalui peningkatan target produksi maupun intensitas kerja yang lebih besar. Dalam perspektif ketenagakerjaan, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan tenaga kerja, yang pada akhirnya dapat memicu munculnya stres kerja. Untuk melihat perbandingan pertumbuhan industri pengolahan secara lebih rinci di wilayah Pulau Jawa, maka peneliti sajikan data sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Pertumbuhan Industri Pengolahan di Pulau Jawa Tahun 2024

No	Provinsi	Pertumbuhan (%)
1	DKI Jakarta	2,25
2	DI Yogyakarta	3,63
3	Banten	1,67
4	Jawa Barat	1,51
5	Jawa Tengah	3,52
6	Jawa Timur	1,77

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa pertumbuhan industri pengolahan di Pulau Jawa pada tahun 2024 menunjukkan perbedaan tingkat pertumbuhan antarprovinsi. Data tersebut mencerminkan kondisi perkembangan industri pengolahan yang tidak merata di wilayah Pulau Jawa, meskipun seluruh provinsi berada dalam satu kawasan ekonomi utama nasional.

Kondisi pertumbuhan industri pengolahan yang relatif rendah di Jawa Barat mengindikasikan adanya tantangan dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan

aktivitas industri. Dalam situasi seperti ini, pelaku usaha cenderung melakukan berbagai upaya efisiensi untuk mempertahankan produktivitas, yang sering kali berdampak langsung pada tenaga kerja. Upaya tersebut dapat berupa peningkatan target produksi, pengurangan jumlah tenaga kerja, maupun penyesuaian jam kerja, sehingga berpotensi meningkatkan beban kerja yang dirasakan oleh pekerja. Selain itu, pertumbuhan industri pengolahan yang rendah juga berpotensi memengaruhi kondisi lingkungan kerja, terutama pada industri kecil dan menengah. Keterbatasan pertumbuhan dapat menyebabkan minimnya investasi dalam perbaikan sarana dan prasarana kerja, sehingga lingkungan kerja menjadi kurang kondusif bagi tenaga kerja. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko kelelahan fisik dan tekanan psikologis yang berujung pada meningkatnya stres kerja. Oleh karena itu, diperlukan analisis lanjutan pada tingkat provinsi untuk memahami dinamika industri pengolahan secara lebih spesifik, yang selanjutnya disajikan pada Tabel 1.2 mengenai pertumbuhan industri pengolahan di Jawa Barat.

Tabel 1. 2
Pertumbuhan Industri Pengolahan di Jawa Barat Tahun 2020-2024

Kabupaten/Kota	2020	2021	2022	2023	2024
Kabupaten Bogor	-1,76	3,55	5,25	5,19	5,21
Kabupaten Sukabumi	-0,91	3,74	5,12	5,17	5,15
Kabupaten Cianjur	-0,77	3,48	5,04	5,16	5,14
Kabupaten Bandung	-1,8	3,56	5,35	4,97	5,04
Kabupaten Garut	-1,26	3,58	5,08	4,94	4,95
Kabupaten Tasikmalaya	-0,98	3,43	4,7	4,69	4,64
Kabupaten Ciamis	-0,14	3,66	5,02	4,99	4,97
Kabupaten Kuningan	0,11	3,56	5,53	5,25	5,61
Kabupaten Cirebon	-1,08	2,47	4,09	4,85	5,83
Kabupaten Majalengka	0,89	4,75	6,63	6,15	6,38
Sumedang	-1,12	2,97	5,03	5,01	4,05
Indramayu	-1,58	0,58	2,88	9,76	2,18
Subang	-1,15	2,18	4,29	4,64	4,81
Purwakarta	-2,13	3,42	5,24	4,97	4,64
Karawang	-3,8	3,85	6,31	5,3	5,32
Bekasi	-3,49	3,62	5,3	5,32	5,17
Bandung Barat	-2,31	3,46	5,34	5,01	4,94

Lanjutan Tabel 1. 2

Kabupaten/Kota	2020	2021	2022	2023	2024
angandaran	-0,45	3,67	6,03	5,26	5,12
Kota Bogor	-0,41	3,76	6,55	5,1	5,15
Kota Sukabumi	-1,49	3,71	5,35	5,12	5,11
Kota Bandung	-2,28	3,76	5,41	5,07	4,99
Kota Cirebon	-0,98	3,05	5,1	5,01	4,17
Kota Bekasi	-2,58	3,22	4,96	5,43	5,19
Kota Depok	-1,92	3,76	5,24	5,05	5,07
Kota Cimahi	-2,26	4,19	5,92	5,19	5,24
Kota Tasikmalaya	-1,29	3,57	5,01	5,96	5,22
Kota Banjar	0,94	3,69	4,29	4,71	5,48

Sumber: BPS Jabar, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa pertumbuhan industri pengolahan di Provinsi Jawa Barat selama periode 2020–2024 menunjukkan pola fluktuatif dengan kecenderungan pemulihan pascapandemi. Pada tahun 2020, hampir seluruh kabupaten/kota di Jawa Barat mengalami pertumbuhan negatif, yang mencerminkan dampak signifikan pandemi Covid-19 terhadap aktivitas industri pengolahan. Kondisi ini menunjukkan terjadinya penurunan produksi, terganggunya rantai pasok, serta berkurangnya permintaan pasar.

Namun demikian, pada periode 2023 hingga 2024, pertumbuhan industri pengolahan di Jawa Barat menunjukkan variasi antarwilayah. Beberapa daerah seperti Kabupaten Majalengka, Kabupaten Cirebon, Karawang, dan Kota Banjar mencatat pertumbuhan yang relatif tinggi, sementara daerah lainnya mengalami perlambatan pertumbuhan, termasuk Kabupaten Bandung. Kabupaten Bandung tercatat mengalami pertumbuhan sebesar 5,35% pada tahun 2022, kemudian menurun menjadi 4,97% pada tahun 2023, dan kembali meningkat secara moderat menjadi 5,04% pada tahun 2024.

Fluktuasi pertumbuhan industri pengolahan di Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa aktivitas industri di wilayah ini masih menghadapi dinamika yang

cukup tinggi. Kondisi tersebut berpotensi berdampak pada stabilitas sistem kerja dan pola pengelolaan tenaga kerja. Hal ini menjadi dasar penting untuk mengkaji lebih lanjut kondisi sektor industri pengolahan di Kabupaten Bandung melalui kontribusinya terhadap perekonomian daerah, yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 3
PDRB Berdasarkan Lapangan Usaha di Kabupaten Bandung Tahun 2022-2024

No.	Lapangan Usaha	2022	2023	2024
1.	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	6,77	6,98	7,04
2.	Pertambangan dan Penggalian	1,84	1,62	1,84
3.	Industri Pengolahan/Manufaktur	53,67	52,91	52,53
4.	Pengadaan Listrik dan Gas	0,09	0,09	0,08
5.	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah/Limbah	0,04	0,04	0,04
6.	Konstruksi	6,06	6,04	6,26
7.	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil	12,66	12,94	13,46
8.	Transportasi dan Pergudangan	3,67	4,22	4,33
9.	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	2,37	2,49	2,31
10.	Informasi dan Komunikasi	1,81	1,88	1,86
11.	Jasa Keuangan dan Asuransi	0,67	0,69	0,69
12.	Real Estat	1,25	1,30	1,30
13.	Jasa Perusahaan	0,43	0,45	0,47
14.	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	1,71	1,70	1,81
15.	Jasa Pendidikan	3,34	3,36	3,41
16.	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0,84	0,87	0,93
17.	Jasa Lainnya	2,09	2,12	2,19

Sumber: BPS Kabupaten Bandung, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 pada halaman sebelumnya, dapat diketahui bahwa struktur perekonomian Kabupaten Bandung didominasi oleh sektor industri pengolahan/manufaktur. Pada tahun 2022, sektor industri pengolahan memberikan kontribusi sebesar 53,67% terhadap PDRB Kabupaten Bandung, kemudian menurun menjadi 52,91% pada tahun 2023, dan kembali menurun menjadi 52,53% pada tahun 2024. Meskipun mengalami penurunan secara persentase, sektor industri pengolahan tetap menjadi penyumbang terbesar terhadap PDRB Kabupaten Bandung dibandingkan sektor lainnya.

Dominasi sektor industri pengolahan menunjukkan bahwa sebagian besar aktivitas ekonomi di Kabupaten Bandung bergantung pada kegiatan produksi industri. Kondisi ini mengindikasikan tingginya keterlibatan tenaga kerja dalam sektor industri, termasuk pada industri kecil dan menengah seperti pandai besi. Tingginya ketergantungan terhadap sektor industri pengolahan juga berarti bahwa perubahan sekecil apa pun dalam aktivitas industri akan berdampak langsung terhadap kondisi kerja tenaga kerja.

Penurunan persentase kontribusi industri pengolahan terhadap PDRB dapat mengindikasikan adanya perlambatan pertumbuhan atau peningkatan sektor lain yang lebih cepat. Dalam konteks ketenagakerjaan, kondisi ini dapat mendorong pelaku industri untuk meningkatkan efisiensi kerja guna mempertahankan kontribusi sektor industri. Upaya efisiensi tersebut sering kali diwujudkan dalam bentuk peningkatan intensitas kerja, pengetatan target produksi, serta optimalisasi penggunaan tenaga kerja yang tersedia. Selain itu, sektor-sektor lain seperti perdagangan besar dan eceran, konstruksi, serta transportasi dan pergudangan menunjukkan tren peningkatan kontribusi terhadap PDRB. Pergeseran struktur ekonomi ini menandakan adanya kompetisi antar sektor dalam menyerap sumber daya, termasuk tenaga kerja. Kondisi tersebut dapat menambah tekanan bagi tenaga kerja sektor industri pengolahan untuk tetap mempertahankan produktivitas di tengah perubahan struktur ekonomi daerah. Dinamika kontribusi PDRB dan fluktuasi pertumbuhan industri berpotensi berdampak pada kondisi kerja tenaga kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sektor industri pengolahan secara lebih spesifik pada level UMKM, khususnya industri pandai besi, yang selanjutnya disajikan pada Tabel 1.4.

Tabel 1. 4
UMKM Pandai Besi di Kabupaten Bandung Tahun 2024

Kecamatan	Nama	Jumlah UMKM	Rata-rata Pendapatan per UMKM (Rp)
Pasirjambu	Kampung Pandai Besi Mekarmaju	19	421.052.632
Ciwidey	Kampung Pandai Besi Dukuh Sukamanah	5	450.000.000
Soreang	Pandai Besi Awan Bima	2	225.000.000
Ciparay	Pandai Besi Ciheulang	2	250.000.000
Solokanjeruk	Pandai Besi Bojongemas	1	1.000.000.000
Total		30	-

Sumber: UMKM Kabupaten Bandung, 2025

Berdasarkan data UMKM pandai besi di Kabupaten Bandung, Kecamatan Pasirjambu merupakan wilayah dengan jumlah UMKM pandai besi terbanyak, yaitu 19 unit usaha dari total 30 UMKM yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa Kecamatan Pasirjambu berperan sebagai sentra utama kegiatan usaha pandai besi di Kabupaten Bandung. Namun, tingginya jumlah UMKM tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan kinerja usaha yang optimal. Rata-rata omzet UMKM pandai besi di Kecamatan Pasirjambu tercatat sebesar Rp421.052.632 per UMKM, yang masih lebih rendah dibandingkan beberapa kecamatan lain seperti Ciwidey dan Solokanjeruk. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pemanfaatan potensi usaha secara maksimal meskipun jumlah pelaku usaha relatif banyak.

Kombinasi antara beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja pada tenaga kerja UMKM pandai besi di Kecamatan Pasirjambu. Apabila kondisi ini dibiarkan, stres kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, Kecamatan Pasirjambu yaitu Kampung Pandai Besi Mekarmaju dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki tingkat

urgensi permasalahan yang tinggi untuk dikaji, khususnya terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada UMKM pandai besi.

Tabel 1. 5
Absensi Karyawan Kampung Pandai Besi Mekarmaju Bulan Januari-Desember Tahun 2024

Bulan	Keterangan		
	Terlambat	Alpa	Sakit
Januari	6	2	4
Februari	5	2	3
Maret	7	3	4
April	6	2	5
Mei	8	3	6
Juni	9	4	6
Juli	10	4	7
Agustus	9	4	6
September	11	5	8
Oktober	12	5	9
November	10	4	7
Desember	8	3	5
Total	111	41	70

Sumber: Data Internal Kampung Pandai Besi Mekarmaju, 2025

Berdasarkan tabel 1.5, tingkat absensi karyawan Kampung Pandai Besi Mekarmaju selama periode Januari–Desember 2024 menunjukkan adanya permasalahan kehadiran karyawan. Total keterlambatan tercatat sebanyak 111 kasus, absensi tanpa keterangan (alpa) sebanyak 41 kasus, dan ketidakhadiran karena sakit sebanyak 70 kasus. Jumlah keterlambatan yang relatif tinggi mengindikasikan masih rendahnya kedisiplinan waktu kerja karyawan, yang berpotensi berdampak pada kelancaran aktivitas produksi dan pencapaian kinerja kampung pandai besi Mekarmaju.

Aktivitas produksi pada kampung pandai besi Mekarmaju menuntut tenaga kerja dengan beban kerja yang tinggi, baik dari sisi fisik maupun waktu kerja, yang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja yang masih terbatas, seperti suhu kerja yang tinggi, tingkat kebisingan, serta

keterbatasan fasilitas keselamatan kerja, dapat memperburuk kenyamanan dan keamanan tenaga kerja.

Tabel 1. 6
Capaian Kinerja Karyawan Kampung Pandai Besi Mekarmaju Tahun 2022-2024

Tahun	Bulan	Jumlah Produksi	Target Produksi	Realisasi %
2022	Jan – Jun	1.180	1.300	90,77%
	Jul – Des	1.050	1.300	80,77%
	Total	2.230	2.600	85,77%
2023	Jan – Jun	1.250	1.300	96,15%
	Jul – Des	980	1.300	75,38%
	Total	2.230	2.600	85,77%
2024	Jan – Jun	1.100	1.300	84,62%
	Jul – Des	900	1.300	69,23%
	Total	2.000	2.600	76,93%

Sumber: Data Internal Kampung Pandai Besi Mekarmaju, 2025

Berdasarkan tabel 1.6, capaian kinerja karyawan Kampung Pandai Besi Mekarmaju selama periode 2022–2024 cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2022 dan 2023, realisasi produksi mencapai 85,77% dari target yang ditetapkan. Namun, pada tahun 2024 realisasi produksi menurun menjadi 76,93%, dengan penurunan paling signifikan terjadi pada periode Juli–Desember 2024 sebesar 69,23%. Kondisi ini menunjukkan bahwa target produksi belum tercapai secara optimal dan mengindikasikan adanya permasalahan kinerja karyawan yang perlu mendapatkan perhatian manajemen.

Menurut Abdurrahman (2019:25), kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik yang berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja. Faktor yang berasal dari diri adalah seperti motivasi, stres kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Sedangkan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi adalah seperti kepemimpinan

transformatif dan komunikasi antar anggota organisasi. Kedua faktor tersebut sama-sama berpengaruh pada kinerja pegawai.

Untuk memastikan bahwa sedang terjadi permasalahan pada kinerja karyawan pada kampung pandai besi Mekarmaju, maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan kepada 30 karyawan kampung pandai besi Mekarmaju dengan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi menurunnya capaian kinerja karyawan kampung pandai besi Mekarmaju yang akan peneliti sajikan pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 1. 7
Penelitian Pendahuluan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Kampung Pandai Besi Mekarmaju

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	5	8	6	6	4	91	3,03
		Kebutuhan Akan Afiliasi	8	9	9	2	2	109	3,63
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	5	10	5	10	2	102	3,4
Skor Rata-Rata								3,35	
2	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	10	10	8	5	5	99	2,60
		Tingkat Kewaspadaan	2	10	5	8	4	85	2,83
		Ketaatan Pada Standar Kerja	0	2	4	13	1	73	3,65
		Ketaatan Pada Aturan Kerja	6	10	10	6	6	110	2,89
		Etika Kerja	0	2	4	13	1	73	3,65
Skor Rata-Rata								3,12	
3	Prestasi Kerja	Kuantitas Kerja	7	4	15	4	1	105	3,38
		Kualitas Kerja	4	6	10	8	3	93	3,00
		Tanggung Jawab	3	14	4	6	5	100	3,22

Lanjutan Tabel 1. 7

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Skor Rata-Rata								3,2	
4	Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	0	4	8	8	0	64	3,2
		Motivasi Inspirasi	0	1	5	10	4	77	3,85
		Stimulasi Intelektual	0	0	5	11	4	79	3,95
		Pertimbangan Individual	0	2	3	13	2	75	3,75
Skor Rata-Rata								3,69	
5	Komunikasi	Internal	9	8	9	3	1	111	3,7
		Eksternal	7	10	8	3	2	107	3,6
Skor Rata-Rata								3,65	
6	Stres Kerja	Faktor Lingkungan	10	10	8	5	5	99	2,6
		Faktor Organisasi	2	5	10	10	3	83	2,76
		Faktor Pribadi	2	6	12	7	3	87	2,9
Skor Rata-Rata								2,75	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.7 diatas, hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Kampung Pandai Besi Mekarmaju terdiri atas motivasi kerja, disiplin kerja, prestasi kerja, kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan stres kerja. Variabel motivasi kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,35, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Variabel disiplin kerja memiliki skor rata-rata 3,12, yang mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan berada pada kategori cukup. Selanjutnya, prestasi kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,20, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dari aspek prestasi kerja berada pada kategori cukup baik. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki skor rata-rata sebesar 3,69, yang menandakan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan dinilai

cukup kuat dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, komunikasi memperoleh skor rata-rata 3,65, yang menunjukkan bahwa komunikasi internal dan eksternal dalam organisasi berjalan cukup efektif. Di sisi lain, variabel stres kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,75, yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori cukup rendah. Meskipun demikian, faktor pribadi memiliki skor tertinggi dibandingkan faktor lingkungan dan organisasi, sehingga tetap perlu mendapat perhatian manajemen dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge dalam Riyadi (2022:101), stress kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi yang berasal dari faktor lingkungan meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi. Kedua faktor organisasi yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi. Terakhir, faktor individual/pribadi yang meliputi, permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik pribadi.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yang dianggap mempengaruhi stress kerja karyawan di pandai besi mekarmaju, maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan kepada 30 karyawan mengenai faktor-faktor yang diduga menyebabkan stress kerja pada karyawan kampung pandai besi Mekarmaju yang akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 8
Penelitian Pendahuluan mengenai Faktor-faktor yang menyebabkan Stres Kerja Karyawan Kampung Pandai Besi Mekarmaju

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1	Faktor Lingkungan	Ketidakpastian Ekonomi	-	8	14	6	2	92	3,06
		Ketidakpastian Politik	3	16	9	2	-	110	3,67

Lanjutan Tabel 1. 8

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
		Ketidakpastian Teknologi	2	5	13	7	3	86	2,87
Skor Rata-Rata									3,20
2	Faktor Organisasi	Tuntutan Tugas	-	2	13	15	-	77	2,57
		Tuntutan Peran	3	4	16	7	-	93	3,1
		Tuntutan Antar Pribadi	3	8	16	2	1	100	3,33
Skor Rata-Rata									3,00
3	Faktor Individual/ Pribadi	Permasalahan Keluarga	4	15	4	6	1	105	3,5
		Permasalahan Ekonomi Pribadi	1	10	10	5	4	91	3,03
		Karakteristik Pribadi	2	11	13	2	2	99	3,30
Skor Rata-Rata									3,28

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.8 diatas, tingkat stres kerja karyawan Kampung Pandai Besi Mekarmaju ditinjau dari tiga dimensi. Faktor lingkungan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,20, menunjukkan bahwa faktor lingkungan berada pada kategori cukup tinggi dalam memengaruhi stres kerja karyawan. Indikator dengan nilai terendah adalah ketidakpastian teknologi yang mengindikasikan bahwa hal-hal yang berkaitan dengan teknologi, masih dirasakan oleh karyawan sebagai sumber stres kerja. Selanjutnya, pada dimensi faktor organisasi diperoleh skor rata-rata sebesar 3,00, yang menunjukkan bahwa faktor organisasi berada pada kategori cukup dalam memengaruhi stres kerja karyawan. Indikator tuntutan tugas memiliki skor terendah mengindikasikan bahwa beban tugas yang dirasakan karyawan berpotensi menimbulkan stres. Sementara itu, dimensi faktor individual/pribadi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,28. Nilai ini menunjukkan bahwa faktor

individual/pribadi memiliki pengaruh cukup tinggi terhadap stres kerja karyawan. Indikator permasalahan ekonomi pribadi dengan skor terendah menunjukkan bahwa kondisi personal karyawan turut berperan besar dalam memengaruhi tingkat stres kerja.

Berbagai permasalahan yang muncul dilihat berdasarkan data awal dan hasil penelitian pendahuluan yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa Kampung Pandai Besi Mekarmaju merupakan salah satu sentra UMKM pandai besi di Kabupaten Bandung yang memiliki peran penting dalam kegiatan produksi yang masih menghadapi permasalahan kinerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan stres kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya seperti faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perumusan upaya peningkatan kinerja di Kampung Pandai Besi Mekarmaju.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti bertujuan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Kampung Pandai Besi Mekarmaju”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kondisi kerja pandai besi Mekarmaju. Untuk memperjelas fokus penelitian, maka diperlukan identifikasi

masalah yang dilanjutkan dengan perumusan masalah penelitian secara sistematis dan terarah.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat diketahui identifikasi permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Beban Kerja
 - a. Beban kerja karyawan Kampung Pandai Besi Mekarmaju tergolong tinggi karena tuntutan produksi yang bersifat fisik dan berkelanjutan.
 - b. Target produksi yang ditetapkan belum sepenuhnya dapat dicapai oleh karyawan.
 - c. Jam kerja yang panjang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja.
 - d. Beban kerja yang tinggi berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja
 - a. Kondisi lingkungan kerja fisik kurang mendukung kenyamanan karyawan.
 - b. Suhu kerja yang tinggi dan tingkat kebisingan cukup besar dirasakan oleh karyawan.
 - c. Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja masih terbatas.
 - d. Lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi memengaruhi kesehatan dan produktivitas karyawan
3. Stres Kerja
 - a. Karyawan mengalami stres kerja akibat tingginya beban kerja.
 - b. Tekanan target produksi berpotensi meningkatkan stres kerja karyawan.
 - c. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman turut memicu stres kerja.

- d. Stres kerja berdampak pada menurunnya kinerja dan kedisiplinan karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai beban kerja di Kampung Pandai Besi Mekarmaju.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja di Kampung Pandai Besi Mekarmaju.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai stres kerja di Kampung Pandai Besi Mekarmaju.
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan di Kampung Pandai Besi Mekarmaju baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Untuk mengetahui beban kerja karyawan pandai besi Mekarmaju.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan pandai besi Mekarmaju.
3. Untuk mengetahui stres kerja karyawan pandai besi Mekarmaju.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja secara simultan dan parsial di Pandai Besi Mekarmaju.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik mengenai keadaan yang sesungguhnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan akan menggunakan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja. Berikut manfaat Penelitian secara teoritis dan praktis, yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan referensi, dan bisa dijadikan sebagai bahan pendukung bagi peneliti selanjutnya serta menambah pengetahuan khususnya yang terkait dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai penerapan konsep manajemen sumber daya manusia pada industri pandai besi.
- b. Sebagai sarana penerapan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Memberikan informasi dan bahan pertimbangan dalam mengelola beban kerja agar tidak menimbulkan stres kerja berlebihan.
- b. Menjadi dasar evaluasi dan perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas pandai besi.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi sumber referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti stres kerja pada sektor industri tradisional.
- b. Memberikan gambaran bagi pemerintah atau pihak terkait dalam merumuskan kebijakan pembinaan dan perlindungan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah.