

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perusahaan, sumber daya manusia bukan sekadar pelengkap dalam sistem kerja yang ada. Sebaliknya, sumber daya manusia (SDM) sendiri merupakan unsur utama yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan suatu organisasi, baik dalam skala besar maupun kecil. Keberhasilan suatu usaha pada dasarnya sangat ditentukan oleh kualitas individu yang terlibat di dalamnya. SDM berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, termasuk penggerak utama yang menentukan arah perkembangan usaha. Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara optimal, suatu organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peran penting SDM juga terlihat pada usaha berskala kecil seperti home industry. Dalam usaha jenis ini, keterbatasan jumlah tenaga kerja membuat setiap karyawan bertanggung jawab cukup besar terhadap proses produksi. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor penentu utama pada kelancaran operasional usaha. Kinerja karyawan dipostulatkan oleh Wibowo et al. (2021) sebagai wujud realisasi kerja yang direngkuh oleh seorang individu dalam mengemban amanat, di mana pelaksanaannya senantiasa komprehensif dan selaras dengan proporsi tanggung jawab yang dilimpahkan.

Home Industry Bolen Modjo yang berada di Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto merupakan salah satu usaha yang berjalan di bidang produksi makanan, khususnya bolen. Proses produksi yang dilakukan masih bersifat manual dan sangat bergantung pada tenaga kerja manusia. Dalam kegiatan

operasionalnya, karyawan terlibat langsung dalam berbagai tahapan produksi, mulai dari pengolahan bahan, pembentukan adonan, hingga proses pemanggangan dan pengemasan.

Sebagai usaha produksi, Home Industry Bolen Modjo tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk dalam jumlah tertentu, tetapi juga harus mampu menjaga kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pesanan. Permintaan pasar yang cenderung fluktuatif menyebabkan intensitas kerja karyawan tidak selalu sama setiap waktu. Pada kondisi tertentu, terutama ketika permintaan meningkat, karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat dan lebih banyak dibandingkan hari biasa.

Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi permintaan produksi yang terjadi, berikut disajikan data jumlah pesanan yang diterima oleh Home Industry Bolen Modjo:

Tabel 1.1 Tabel Produksi Bolen Modjo Per Bulan

TAHUN	BULAN	TARGET PESANAN PER BULAN	JUMLAH PESANAN	SELISIH	KETERANGAN
2025	OKTOBER	31.000 Box	31.000 Box	-	Terselesaikan
2025	NOVEMBER	31.000 Box	38.000 Box	7.000 Box	Tidak terselesaikan 3.000 Box
2025	DESEMBER	31.000 Box	43.000 Box	12.000 Box	Tidak terselesaikan 5.000 Box
2026	JANUARI	31.000 Box	39.000 Box	8.000 Box	Tidak terselesaikan 2.000 Box
2026	FEBRUARI	31.000 Box	44.000 Box	13.000 Box	Tidak terselesaikan 4.000 Box

2026	MARET	31.000 Box	51.000 Box	20.000 Box	Tidak terselesaikan 10.000 Box
------	-------	---------------	---------------	---------------	--------------------------------------

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa jumlah pesanan mengalami fluktuasi namun cenderung meningkat. Peningkatan terlihat dari bulan Oktober hingga Desember 2025, kemudian sempat mengalami penurunan pada Januari 2026 menjadi 39.000 box. Meskipun terjadi penurunan dibanding bulan sebelumnya, pada periode setelahnya justru terjadi lonjakan yang cukup pesat, yaitu pada bulan Februari sebesar 44.000 box dan mencapai puncaknya pada bulan Maret sebesar 51.000 box.

Lonjakan pesanan yang terjadi pada awal tahun, khususnya pada bulan Januari hingga Maret, tidak terlepas dari meningkatnya permintaan pasar terhadap produk bolen yang digunakan untuk berbagai kebutuhan, seperti pesanan MBG (Makanan Bergizi Gratis), hantaran, serta hampers. Program MBG yang biasanya berjalan dalam periode tertentu mendorong peningkatan permintaan dalam jumlah besar dan bersifat massal. Selain itu, kebutuhan hantaran dan hampers juga cenderung meningkat pada momen-momen tertentu, seperti acara keluarga, perayaan, maupun kebutuhan sosial lainnya.

Peningkatan jumlah pesanan tersebut berdampak langsung pada intensitas kerja karyawan. Semakin banyak pesanan yang harus diselesaikan sejalan dengan besarnya tuntutan pekerjaan yang perlu dilakukan dalam waktu yang relatif terbatas. Hal ini berakibat pada karyawan yang dituntut bekerja lebih cepat dan lebih teliti agar target produksi dapat tercapai tanpa mengurangi kualitas produk.

Situasi tersebut secara tidak langsung berkaitan dengan *workload* yang diterima oleh pegawai. Beban kerja dimaknai sebagai sejumlah yang perlu dituntaskan seseorang dalam jangka waktu tertentu (Sembiring & Ritonga, n.d.). Dalam kondisi normal, kesesuaian beban kerja dengan kapasitas karyawan dapat mendukung terciptanya kinerja yang optimal. Namun, apabila beban kerja terlalu tinggi, hal tersebut dapat menimbulkan tekanan yang berpengaruh terhadap kondisi fisik maupun mental karyawan.

Pada Home Industry Bolen Modjo, peningkatan jumlah pesanan sering kali menyebabkan bertambahnya beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan. Mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat tanpa mengurangi kualitas produk. Kondisi ini menuntut ketelitian, kecepatan, serta konsistensi dalam bekerja.

Jika beban kerja yang tinggi berlangsung secara terus-menerus, maka karyawan berpotensi mengalami kelelahan. Kelelahan yang terjadi tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mental. Hal ini dapat memengaruhi penurunan konsentrasi, peningkatan kesalahan kerja, serta berkurangnya produktivitas karyawan (Dompasanow & Suryatni, n.d.). Aspek lainnya yang turut memengaruhi performa staff adalah stres kerja. Fenomena ini dikonseptualisasikan sebagai suatu manifestasi turbulensi psikologis yang dialami oleh individu; di mana kondisi tersebut secara absolut diinduksi oleh presensi tekanan okupasional yang dipostulatkan tidak ekuivalen dengan kapasitas kompetensi maupun matriks sumber daya yang dikuasainya (Handayani, 2024). Dalam lingkungan kerja, stres dapat muncul dari berbagai faktor, seperti tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, maupun kondisi lingkungan kerja.

Pada usaha seperti Home Industry Bolen Modjo, stres kerja dapat muncul ketika karyawan dihadapkan pada target produksi yang tinggi dalam waktu yang terbatas. Tuntutan untuk bekerja cepat sekaligus menjaga kualitas produk dapat menjadi tekanan tersendiri bagi karyawan. Kondisi ini dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Tereduksinya performansi pegawai secara mutlak diakibatkan oleh mekanisme penanganan distress okupasional yang tidak direalisasikan secara paripurna. Sebagai manifestasinya, terdegradasinya dorongan motivasional, terdisipasinya atensi profesional, beserta teramplifikasinya probabilitas kekeliruan operasional lantas diinduksi oleh akumulasi tekanan yang direngkuh oleh subjek pekerja (Kobis et al., 2023). Hal ini tentu dapat memengaruhi hasil produksi yang dihasilkan oleh usaha.

Namun demikian, dalam beberapa kondisi, stres kerja tidak selalu memberikan dampak negatif. Stres dalam tingkat tertentu justru dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Paradigma tersebut diartikulasikan ke dalam nomenklatur eustress, yakni suatu wujud tekanan afirmatif yang diyakini mampu diejawantahkan guna mengelevasi produktivitas (Adinda et al., 2025). Oleh kausalitas tersebut, konstelasi korelasi antara tekanan profesi beserta performansi pegawai secara absolut ditafsirkan tidak selalu termanifestasi di dalam wujud asosiasi yang linier maupun elementer.

Interelasi yang terbangun antara muatan okupasional dan distress profesi niscaya diwajibkan untuk diobservasi secara esensial. Tereskalasinya turbulensi psikis kerap kali diinduksi oleh intensitas beban kerja (workload) yang ekseksif;

suatu kausalitas yang tercipta mengingat akumulasi tekanan mental niscaya dipicu manakala pendelegasian tugas dikonfirmasi telah melampaui limitasi kapasitas subjek terkait (Kobis et al., 2023). Pada kerangka konseptual Job Demands-Resources (JD-R), muatan okupasional diklasifikasikan sebagai tuntutan pekerjaan (job demands); sebuah entitas yang secara absolut dikonfirmasi berpotensi menginduksi turbulensi psikis (stres) manakala kehadirannya tidak dikomplementasi oleh ketersediaan sumber daya yang proporsional. Pada trajektori yang berlawanan, eskalasi implikasi destruktif dari tuntutan tersebut niscaya sanggup direduksi melalui pendayagunaan dukungan kolegal beserta penciptaan ekosistem profesional yang kondusif (Adinda et al., 2025).

Kapasitas performatif dari seorang karyawan telah diotorisasi dalam berbagai literatur sebelumnya sebagai entitas yang diintervensi secara langsung oleh intensitas muatan okupasional maupun distress kerja. Kelebihan beban kerja cenderung menurunkan kinerja karena menyebabkan kelelahan, sedangkan tingginya stres kerja dapat menghambat efektivitas kerja (Santoso & Rijanti, 2022). Dalam ragam literatur empiris substitutif, telah dikonfirmasi bahwa kapasitas performatif staf secara absolut direduksi oleh presensi distress okupasional (Kurniawan & Rizki, 2022). Karyawan yang mengalami stres cenderung tidak mampu bekerja secara optimal sehingga hasil kerjanya kurang maksimal.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, karyawan di Home Industry Bolen Modjo sering menghadapi kondisi di mana jumlah pesanan meningkat secara tiba-tiba. Pada kondisi tersebut, karyawan harus bekerja lebih

lama dan lebih cepat untuk memenuhi target produksi. Kondisi ini menunjukkan adanya peningkatan *workload* yang tidak konsisten diimbangi dengan penyesuaian waktu atau tenaga kerja. Akibatnya, karyawan berpotensi mengalami kelelahan dan tekanan kerja.

Selain itu, tuntutan untuk menjaga kualitas produk juga menjadi tekanan tersendiri. Karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja cepat, tetapi juga harus memastikan bahwa hasil produksi tetap sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, maka dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penurunan kinerja dapat terlihat dari hasil produksi yang tidak optimal, meningkatnya kesalahan kerja, serta keterlambatan dalam penyelesaian pesanan.

Produktivitas karyawan telah divalidasi pembuktiannya melalui anomali tersebut sebagai entitas yang secara fundamental dideterminasi oleh konstelasi beban okupasional maupun stres profesi. Namun, hubungan antara ketiga variabel tersebut tidak selalu menunjukkan pola yang sama pada setiap organisasi. Perbedaan karakteristik usaha dan kondisi kerja menjadi faktor yang memengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian pada konteks home industry menjadi penting untuk menggambarkan kondisinya secara spesifik.

Peneliti memilih Home Industry Bolen Modjo sebagai objek penelitian karena meskipun usaha ini masih tergolong baru, produk yang dihasilkan telah memperoleh respon yang baik dari masyarakat dan memiliki jumlah pelanggan yang terus meningkat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa usaha ini memiliki potensi untuk terus berkembang, sehingga menarik untuk diteliti, khususnya

mengenai cara *workload* serta stres kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam mendukung kelancaran proses produksi.

Dengan demikian, kajian mengenai “Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto” menjadi relevan untuk dilakukan. Studi ini diproyeksikan memberi bukti empiris terkait bagaimana beban kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam usaha berskala kecil. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto.”**

1.2 Rumusan Masalah

Uraian latar belakang mendapati variabel bebas berupa Beban Kerja serta Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka, berikut ini beberapa masalah yang dapat dirumuskan:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto ?

3. Apakah Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto ?

1.3 Tujuan Penelitian

Capaian yang didasari rumusan masalah pada penelitian ini adlaah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto.
3. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka diharapkan kajian ini juga mempunyai manfaat secara praktis dan teoritis. Adapun manfaat penelitiannya adalah:

1. Manfaat Praktis

Secara praktis temuannya diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

- Bagi Perusahaan (Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto)

Temuannya diproyeksikan menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik atau pengelola Home Industry Bolen Modjo dalam mengelola SDM, khususnya terkait beban dan stres kerja karyawan. Fluktuasi produktivitas pegawai sebagai implikasi langsung dari pendelegasian beban tugas serta derajat distress profesi yang mendera mereka, lantas dapat diobservasi secara komprehensif oleh pihak manajemen korporasi. Dengan demikian, diharapkan pihak usaha dapat mengambil kebijakan yang lebih tepat dalam pembagian kerja, pengaturan waktu produksi, serta menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

- Bagi Penulis

Implementasi praktis dari postulat manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara spesifik yang berafiliasi dengan muatan okupasional, distress profesi, dan kapasitas performatif pegawai pada konstelasi nyata di lapangan niscaya difasilitasi aktualisasinya melalui studi ini. Melalui observasi tersebut, lantas dieksaminasi oleh penulis bahwa beban kerja beserta turbulensi psikologis tidak sekadar dikonstruksikan sebagai kerangka teoretis semata, melainkan divalidasi sebagai entitas yang secara absolut mengintervensi hasil pengaryaan staf. Selain itu, prosesnya juga melatih kemampuan penulis dalam melakukan penelitian secara sistematis, mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, hingga penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh.

- Bagi Karyawan

Temuannya diharapkan memberi pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya mengelola beban kerja dan stres kerja dalam menjalani tugas keseharian. Dengan mengetahui kinerja dapat dipengaruhi beban kerja yang berlebihan dan stres kerja yang tinggi, karyawan diharapkan lebih mampu mengatur waktu kerja, menjaga kondisi fisik dan mental, serta meningkatkan kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, temuannya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan dalam menyarankan pemilik usaha terkait kondisi kerja yang lebih baik.

- Bagi Perguruan Tinggi

Ekspansi literatur akademis pada ranah tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) turut diproyeksikan pelebarannya oleh studi ini, utamanya yang berafiliasi dengan konstelasi muatan okupasional (workload), distress profesi, beserta kapasitas performatif pegawai. Sebagai pelengkap, hasil pengekplorasian ini niscaya sanggup didayagunakan sebagai basis referensi oleh para akademisi substitutif, manakala pengujian atas diskursus yang ekuivalen diorientasikan eksekusinya pada masa mendatang.

2. Manfaat Teoritis

- Memberikan dasar pertimbangan teoritis bagi pihak manajemen atau pengambil keputusan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja dan stres kerja secara efektif.

- Berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks usaha kecil atau home industry.
- Menambah kajian teoritis mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan, sehingga dapat memperkaya literatur akademik yang membahas variabel-variabel tersebut.
- Menjadi referensi bagi studi berikutnya terkait manajemen SDM, khususnya penelitian yang mengkaji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada berbagai sektor industri.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan fokus, diperlukan pembatasan ruang lingkup penelitian sehingga analisis dapat dilakukan secara mendalam dan relevan dengan tujuan penelitian. Ruang lingkup penelitian ini mencakup beberapa aspek berikut:

1. Batasan Lokasi: Penelitian ini terbatas pada Home Industry Bolen Modjo yang berlokasi di Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto sebagai tempat penelitian. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk home industry lainnya di luar lokasi tersebut karena adanya perbedaan karakteristik usaha, sistem kerja, dan kondisi lingkungan kerja.
2. Subjek penelitian: Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang bekerja di Home Industry Bolen Modjo. Penelitian tidak mencakup pihak manajemen secara mendalam maupun pihak eksternal lainnya.

3. Batasan Konsep: Pada Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama “Variabel bebas (independent variable) Beban Kerja dan Stres Kerja Variabel terikat (dependent variable): Kinerja Karyawan.”
4. Batasan Waktu: Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu yang telah ditentukan pada tahun 2026. Perubahan kondisi kerja, kebijakan usaha, maupun faktor lain setelah periode penelitian tidak termasuk dalam pembahasan penelitian ini.
5. Batasan Metodologi: Pendekatan kuantitatif dengan instrumen penelitian berupa kuesioner diterapkan dalam penelitian ini. Temuannya sangat bergantung pada validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan serta kejujuran responden dalam memberikan jawaban. Analisis datanya memakai metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya batasan-batasan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat lebih terarah, fokus pada variabel yang diteliti, serta menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian.