

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri alas kaki merupakan salah satu cabang manufaktur yang terus maju di Indonesia seiring dengan bertambahnya permintaan pasar dalam negeri maupun luar negeri dalam kurun waktu belakangan ini. Kemajuan ini mengharuskan perusahaan untuk mampu sanggup menaikkan daya saing lewat pemaksimalan tenaga kerja sebagai elemen pokok dalam aktivitas produksi. Menurut (Fitriani et al., 2020), hasil kinerja karyawan menjadi indikator penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor suasana kerja, beban kerja, dan tingkat stres kerja atau tekanan kerja yang dirasakan. Situasi ini bersesuaian dengan kondisi di CV MJC Indonesia sebagai perusahaan yang beroperasi di bidang alas kaki, di mana tuntutan produksi yang tinggi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Fenomena yang ada di sektor manufaktur alas kaki yang menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja sering kali belum adanya mendukung kenyamanan karyawan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik seperti suhu, pencahayaan, dan kebisingan. Selain lingkungan kerja, stres kerja juga menjadi persoalan yang sering dihadapi oleh karyawan di industri alas kaki. Stres kerja dapat muncul akibat tekanan pekerjaan, konflik sesama rekan kerja, ataupun ketidakjelasan tugas yang

diterima oleh karyawan. Selanjutnya beban kerja juga menjadi persoalan yang sering dihadapi oleh karyawan di sektor manufaktur, beban kerja yang tinggi khususnya dalam sistem target produksi bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang akan berdampak pada penurunan kinerja (Hermawan, 2022).

Tabel 1. 1 Data Umur Karyawan

DATA UMUR KARYAWAN MJC				
NO	Umur Karyawan	Jumlah	Persentase	Alasan Tetap Bekerja
1	19-25	26	49%	Karena di masa sekarang susah mencari pekerjaan.
2	26-35	16	30%	Karena di masa sekarang susah mencari pekerjaan.
3	36-45	11	21%	Karena menjadi pekerjaan tetap mereka dan membutuhkan uang.
	Total	53	100%	

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

CV MJC Indonesia merupakan Perusahaan manufaktur yang berdiri sejak tahun 2017 yang beralamatkan di Dusun Pohgurih RT/RW 02/05, Balong Bubu, Sumolawang, Kec. Puri, Kab. Mojokerto. Pada awal berdirinya Perusahaan ini menggunakan nama Mr Jay Colletion dengan sistem penjualan offline (Grosir). Selanjutnya, pada awal tahun 2019 Mr Jay Colletion berganti nama menjadi MJC Indonesia dan merubah sistem penjualan berbasis online (Market Place). Beroperasi dengan sistem produksi masal dan melibatkan 53 tenaga kerja dalam berbagai lini produksi.

Tabel 1. 2 Tabel Target Produksi lokal tahun 2025

TABEL TARGET PRODUKSI TAHUN 2025					
BULAN	TARGET PRODUKSI LOKAL		REALISASI PRODUK LOKAL		PRESENTASE CAPAIAN
JANUARI	10500	Pasang	10000	Pasang	95%
FEBRUARI	10500	Pasang	9870	Pasang	94%
MARET	10500	Pasang	8580	Pasang	82%
APRIL	10500	Pasang	8450	Pasang	80%
MEI	10500	Pasang	8600	Pasang	82%
JUNI	10500	Pasang	9126	Pasang	87%
JULI	10500	Pasang	8952	Pasang	85%
AGUSTUS	10500	Pasang	8330	Pasang	79%
SEPTEMBER	10500	Pasang	7800	Pasang	74%
OKTOBER	10500	Pasang	7905	Pasang	75%
NOVEMBER	10500	Pasang	7840	Pasang	75%
DESEMBER	10500	Pasang	7398	Pasang	70%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 1. 3 Tabel Target Produksi Sport tahun 2025

TABEL TARGET PRODUKSI TAHUN 2025					
BULAN	TARGET PRODUKSI SPORT		REALISASI PRODUK SPORT		PRESENTASE CAPAIAN
JANUARI	5300	Pasang	3900	Pasang	74%
FEBRUARI	5300	Pasang	3458	Pasang	65%
MARET	5300	Pasang	3770	Pasang	71%
APRIL	5300	Pasang	3380	Pasang	64%
MEI	5300	Pasang	2600	Pasang	49%
JUNI	5300	Pasang	2730	Pasang	52%
JULI	5300	Pasang	2808	Pasang	53%
AGUSTUS	5300	Pasang	3536	Pasang	67%
SEPTEMBER	5300	Pasang	4186	Pasang	79%
OKTOBER	5300	Pasang	3744	Pasang	71%
NOVEMBER	5300	Pasang	3432	Pasang	65%
DESEMBER	5300	Pasang	2600	Pasang	49%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan data internal Perusahaan, diketahui bahwa realisasi produksi local maupun sport selama periode Januari hingga Desember 2025 belum mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Pada produk lokal terlihat adanya penurunan capaian produksi, sedangkan

pada produksi sport realisasi produksi cenderung berada dibawah target produksi perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi penurunan efektivitas kerja yang dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja karyawan.

Tabel 1. 4 Absensi Karyawan CV MJC Indonesia tahun 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Tahun 2025						Keterangan
		Terlambat		Izin		Tanpa Keterangan		
Januari	53	15	28%	11	21%	10	40%	Dalam satu
Februari	53	17	32%	8	15%	11	21%	keterangan bulan
Maret	53	10	19%	7	23%	14	26%	karyawan dapat
April	53	18	34%	14	26%	21	40%	mengalami
Mei	53	22	42%	9	17%	18	34%	terlambat
Juni	53	11	21%	9	17%	20	38%	izin dan sakit
Juli	53	10	19%	10	19%	17	32%	lebih dari
Agustus	53	18	34%	15	28%	10	19%	satu kali
September	53	23	43%	11	21%	14	26%	
Oktober	53	21	40%	10	19%	11	21%	
November	53	19	36%	17	32%	10	42%	
Desember	53	20	42%	10	19%	11	19%	
Total dan Rata-rata		206	32%	131	21%	167	26%	

Sumber data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan data internal perusahaan, data absensi karyawan. Terlihat tingkat keterlambatan, izin, dan tanpa keterangan yang relatif tinggi. Tingkat keterlambatan karyawan mencapai rata-rata 32%, izin sebesar 21%, dan ketidakhadiran tanpa keterangan sebesar 26%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi stres kerja yang dialami karyawan akibat tekanan pekerjaan dan tingginya tuntutan produksi. Tingginya tingkat absensi juga dapat mempengaruhi kelancaran proses produksi serta tercapainya target perusahaan.

Diketahui, fenomena yang terjadi pada karyawan CV MJC Indonesia adanya fakta lapangan setelah diakan observasi dan survei

menunjukkan adanya kondisi dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti mesin yang sering mengalami gangguan (trobel), kondisi sirkulasi udara yang kurang baik, penerangan yang masih minim, serta kebisingan yang cukup tinggi di area produksi. Kondisi lingkungan kerja fisik tersebut menyebabkan karyawan lebih mudah merasa lelah dan kurang nyaman dalam bekerja sehingga berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Lalu kondisi stres kerja karyawan ditemukan adanya permasalahan stres kerja pada karyawan produksi yang dipengaruhi oleh sistem shift kerja yang ketat, adanya sanksi keterlambatan. Kondisi tersebut menimbulkan tekanan kerja bagi karyawan, terutama setelah lembur atau menjalani shift malam. Selain itu, perbedaan kecepatan kerja antar shift sering menyebabkan target atau pekerjaan dari shift sebelumnya menjadi tanggungan shift berikutnya, sehingga kondisi tersebut menimbulkan tekanan bagi karyawan. Kondisi tersebut memicu meningkatnya stres kerja akibat tekanan pekerjaan dan keterbatasan waktu kerja. Dampak dari stres kerja tersebut juga terlihat dari adanya keterlambatan kerja, tingkat absensi, izin, maupun penurunan kondisi fisik karyawan yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian target produksi perusahaan.

Disisi lain, karyawan juga dihadapkan pada beban kerja yang cukup berat, seperti tuntutan target produksi yang harus dicapai, standar kualitas pekerjaan yang tinggi, serta adanya penambahan tugas atau job description dalam satu waktu. Tingginya beban kerja tersebut menyebabkan sebagian karyawan mengalami tekanan kerja yang berdampak pada menurunnya

efektivitas kerja dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini terlihat dari belum tercapainya target produksi perusahaan pada beberapa periode tahun 2025. Kombinasi dari lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja tersebut berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, yang terlihat dari aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja yang cenderung menurun apabila kondisi tersebut tidak di kelola dengan baik. Dengan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV MJC Indonesia cenderung menurun akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif, stres kerja yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan, dan beban kerja yang meningkat. Sebagian besar karyawan tetap bertahan karena faktor ekonomi dan keterbatasan peluang kerja, dimana 49% karyawan usia 19-25 tahun sulit memperoleh pekerjaan alternatif, 30% usia 26-35 tahun mempunyai tanggung jawab keluarga, dan 21% usia 36-45 tahun menjadikan pekerjaan tersebut sebagai mata pencaharian utama.

Tenaga kerja memiliki peranan yang penting dalam kegiatan produksi agar produk yang dihasilkan mampu menyaingi produk yang lain. Perusahaan harus pandai mengelola aspek produksi dan penugasan tenaga kerja. Tujuannya dengan penugasan tenaga kerja yang tepat dapat mengoptimalkan hasil produksi. Untuk itu, dibutuhkan suatu cara atau metode bagaimana penugasan tenaga kerja yang tepat agar hasil produksinya optimal (Putri, 2022).

Penugasan tenaga kerja yang tepat dapat meningkatkan efisiensi proses produksi, peningkatan tersebut dilihat dari waktu dan biaya produksi yang lebih minimum sehingga proses produksinya menjadi lebih optimal

dan membuat perusahaan dapat mencapai target produksi yang ditetapkan. Sebelum melakukan kegiatan produksi alas kaki menetapkan target produksi. Penetapan target produksi dibuat untuk menyesuaikan kemampuan produksi dalam menghadapi permintaan pasar yang tidak pasti dengan mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja dan peralatan produksi yang tersedia.

Dampak dari perpaduan situasi kerja yang kurang mendukung, stres kerja yang tak terkelola dengan baik, dan beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan secara signifikan. Keadaan ini tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga berdampak pada pencapaian target perusahaan secara keseluruhan (urfa Yorinda Rahmah, Bakhtiar, 2026).

Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun berbagai penelitian telah mengulas pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja kinerja karyawan, masih terdapat celah penelitian (*research gap*) pada penelitian di sektor industri alas kaki, khususnya Perusahaan manufaktur berskala besar, sehingga belum banyak penelitian yang mengkaji kondisi kerja pada Perusahaan manufaktur alas kaki skala menengah seperti CV MJC Indonesia

Urgensi penelitian ini semakin bertambah seiring dengan tuntutan globalisasi dan persaingan industri yang ketat. Perusahaan didesak untuk bukan hanya meningkatkan kapasitas produksi, tetapi harus menjaga

kesejahteraan karyawan agar tetap giat dan bersaing. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi CV MJC Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada CV MJC Indonesia, diketahui kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, stres kerja akibat sistem kerja yang ketat, serta tingginya beban kerja menjadi faktor yang diduga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan bagian produksi. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada produktivitas perusahaan pencapaian target produksi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV MJC Indonesia” sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi Perusahaan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan CV MJC Indonesia?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan CV MJC Indonesia?

3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan CV MJC Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan CV MJC Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan CV MJC Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan CV MJC Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja karyawan CV MJC Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan di CV MJC Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi
 - a. Menjadikan referensi penelitian lanjutan di bidang yang sama.
 - b. Menambah teori tentang hubungan lingkungan dan beban kerja.
 - c. Menjadi dasar bagi penelitian lanjut di bidang industri manufaktur.
2. Bagi CV MJC Indonesia
 - a. Menjadi pertimbangan untuk mengevaluasi kedisiplinan, memperbaiki kondisi lingkungan kerja.
 - b. Memperkuat peningkatan kinerja kerja karyawan.

- c. Menjadi acuan untuk pengambilan keputusan untuk peningkatan kinerja kerja.

3. Bagi Masyarakat Luas

- a. Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan produktif.
- b. Pembangunan sumber daya manusia berkelanjutan.
- c. Peningkatan daya saing tenaga kerja.

1.5 Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya mengkaji lingkungan kerja fisik yang meliputi aspek penerangan, kebisingan, tata ruang, suhu udara, dan kebersihan di area kerja, serta tidak membahas lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.
2. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV MJC Indonesia.
3. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
4. Data yang diperoleh merupakan persepsi responden terhadap kondisi lingkungan kerja fisik, stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan pada saat penelitian dilakukan.