

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu komponen yang memiliki peranan penting dalam mendukung keberlangsungan aktivitas organisasi maupun perusahaan. Pencapaian keberhasilan perusahaan tidak semata-mata bergantung pada modal, teknologi, bahan baku, serta fasilitas produksi yang tersedia, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan SDM dalam melaksanakan berbagai kegiatan operasional. Setiap sumber daya yang dimiliki perusahaan harus dikelola secara tepat dan efektif agar dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan. Dengan demikian, pengelolaan SDM perlu menjadi perhatian utama perusahaan karena karyawan merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan dan memiliki peran dalam mewujudkan tujuan organisasi.

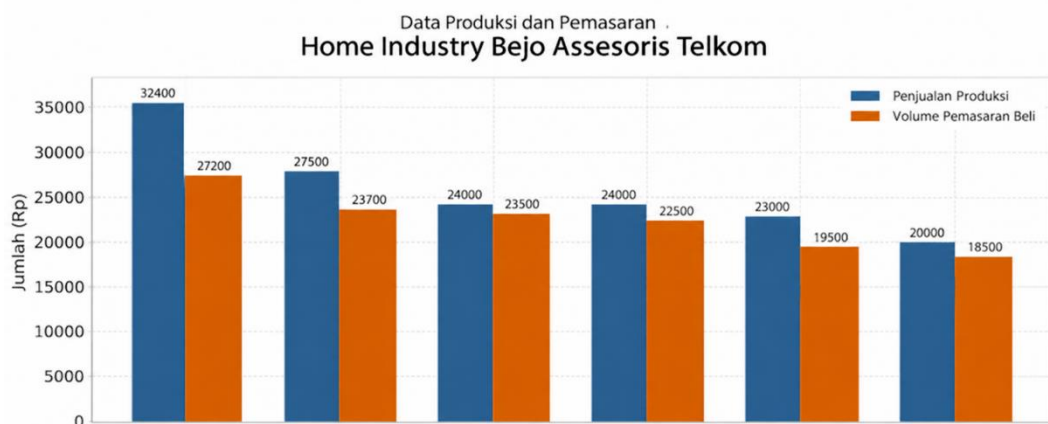
Salah satu tolok ukur dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan. Asri et al. (2024) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimilikinya. Kinerja karyawan dapat tercermin dari kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, mencapai target jumlah pekerjaan, menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, memanfaatkan sumber daya secara efisien, menjalankan pekerjaan secara mandiri, serta membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja. Kinerja yang baik akan mendukung kelancaran aktivitas perusahaan, sedangkan adanya permasalahan dalam kinerja dapat menyebabkan keterlambatan

pekerjaan, tidak tercapainya target, menurunnya produktivitas, dan terganggunya kegiatan operasional perusahaan.

Home Industry Bejo Assesoris Telkom merupakan usaha yang bergerak dalam bidang produksi dan penjualan aksesoris serta perangkat keras penunjang instalasi jaringan kabel dan fiber optik standar Telkom. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Home Industry Bejo Assesoris Telkom didukung oleh sebanyak 51 karyawan yang terlibat dalam aktivitas operasional dan produksi. Kegiatan produksi perusahaan berkaitan erat dengan volume pesanan atau *purchase order* (PO) yang diterima. Dengan karakteristik tersebut, perubahan jumlah pesanan akan berkaitan dengan perubahan aktivitas produksi dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Berdasarkan data internal Home Industry Bejo Assesoris Telkom, selama periode Januari sampai Juni 2026 terjadi kecenderungan penurunan volume pesanan dan realisasi produksi. Kondisi tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut.

Gambar 1.1 Data Realisasi Produksi dan Volume Pesanan (PO) Home Industry Bejo Assesoris Telkom Periode Januari–Juni 2026



Sumber: Data internal Home Industry Bejo Assesoris Telkom, 2026

Berdasarkan Gambar 1.1, terdapat kecenderungan penurunan aktivitas usaha Home Industry Bejo Assesoris Telkom selama periode Januari sampai Juni 2026. Volume pesanan (*purchase order*) mengalami penurunan dari 27.200 pcs pada Januari menjadi 18.500 pcs pada Juni. Pada periode yang sama, realisasi produksi juga menurun dari 32.400 pcs menjadi 20.000 pcs. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa aktivitas produksi perusahaan mengalami pengurangan secara bertahap selama enam bulan.

Kondisi tersebut menjadi permasalahan bagi perusahaan karena aktivitas pekerjaan karyawan berkaitan erat dengan jumlah pesanan dan kegiatan produksi yang berlangsung. Berkurangnya aktivitas produksi menyebabkan jumlah pekerjaan yang tersedia bagi karyawan mengalami perubahan. Selain itu, berdasarkan informasi awal dari pihak Home Industry Bejo Assesoris Telkom, dalam pelaksanaan produksi juga pernah terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya persoalan yang berkaitan dengan stabilitas aktivitas kerja dan pencapaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Penurunan aktivitas produksi menjadi kondisi yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena pekerjaan karyawan berkaitan erat dengan aktivitas produksi yang berlangsung. Selain adanya penurunan volume pesanan dan realisasi produksi, berdasarkan informasi awal dari pihak Home Industry Bejo Assesoris Telkom, dalam pelaksanaan pekerjaan juga pernah terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, khususnya berkaitan dengan kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Dalam penelitian ini, kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan,

tetapi juga mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama karyawan.

Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah stres kerja. Akib, Sunarjo, dan Kaimuddin (2022) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang disertai dengan respons negatif sebagai akibat dari tekanan dan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kemampuan dan kinerja individu. Kondisi tersebut dapat terjadi ketika tuntutan yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya tidak sebanding dengan kemampuan maupun sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikannya. Tekanan waktu, beban pekerjaan, tuntutan penyelesaian pekerjaan, perubahan kondisi kerja, dan berbagai persoalan operasional dapat menjadi sumber stres dalam lingkungan kerja.

Pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom, tekanan pekerjaan dapat muncul ketika karyawan harus menyelesaikan pesanan sesuai jumlah, spesifikasi, dan waktu yang telah ditentukan. Adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang pernah terjadi menunjukkan bahwa tuntutan terhadap ketepatan waktu menjadi salah satu kondisi yang perlu diperhatikan dalam aktivitas produksi. Pada saat terdapat pekerjaan yang harus segera diselesaikan, karyawan dituntut mempertahankan konsentrasi, ketelitian, dan produktivitas agar hasil pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Apabila tekanan tersebut tidak dapat dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat menimbulkan kecemasan, ketegangan, berkurangnya konsentrasi, maupun ketidaknyamanan selama bekerja yang selanjutnya dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Selain stres kerja, faktor lain yang relevan dengan kondisi Home Industry Bejo Assesoris Telkom adalah *job insecurity*. Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis menyebabkan perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi pasar, permintaan konsumen, dan aktivitas produksi. Perubahan tersebut tidak hanya memengaruhi operasional perusahaan, tetapi juga dapat menimbulkan ketidakpastian bagi tenaga kerja mengenai kondisi pekerjaannya.

Menurut Ainan et al. (2022), *job insecurity* merupakan keadaan psikologis ketika karyawan merasa tidak aman dan mengalami ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaannya akibat adanya perubahan kondisi di lingkungan kerja yang dianggap mengancam. *Job insecurity* tidak hanya berkaitan dengan kekhawatiran kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, tetapi juga dapat berkaitan dengan kekhawatiran terhadap perubahan aspek penting dalam pekerjaan, seperti jumlah pekerjaan, pendapatan, posisi, tugas, maupun kondisi kerja yang diperoleh karyawan.

Fenomena *job insecurity* menjadi relevan dengan kondisi Home Industry Bejo Assesoris Telkom karena aktivitas produksinya berkaitan dengan jumlah pesanan yang diterima. Berdasarkan data Januari sampai Juni 2026, volume pesanan mengalami penurunan secara bertahap dari 27.200 pcs menjadi 18.500 pcs dan diikuti penurunan realisasi produksi dari 32.400 pcs menjadi 20.000 pcs. Penurunan aktivitas produksi tersebut menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang tersedia dalam kegiatan produksi mengalami perubahan mengikuti kondisi usaha.

Tabel 1.1 Jumlah Penurunan Karyawan Home Industri Bejo Assesoris Telkom

Bulan	Volume Pesanan	Realisasi produksi	Karyawan Aktif Bekerja
Januari 2026	27.200 pcs	32.400 pcs	54
Februari 2026	23.700 pcs	27.500 pcs	54
Maret 2026	23.500 pcs	24.000 pcs	54
Apr-26	22.500 pcs	24.000 pcs	53
Mei 2026	19.500 pcs	23.000 pcs	53
Juni 2026	18.500 pcs	20.000 pcs	51

Sumber: Data internal/Hasil wawancara dengan pihak Home Industry Bejo Assesoris Telkom, 2026.

Selain penurunan volume pesanan dan realisasi produksi, perubahan aktivitas usaha juga berdampak pada aktivitas kerja karyawan. Berdasarkan data internal dan informasi dari pihak Home Industry Bejo Assesoris Telkom, selama periode Januari sampai Juni 2026 terdapat sejumlah karyawan yang tidak bekerja sementara akibat berkurangnya aktivitas produksi. Karyawan tersebut tidak mengalami pemutusan hubungan kerja, tetapi untuk sementara tidak memperoleh aktivitas pekerjaan sebagaimana pada kondisi produksi normal.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakpastian dalam keberlangsungan aktivitas kerja karyawan. Meskipun hubungan kerja masih berlangsung, perubahan jumlah pekerjaan dapat menimbulkan kekhawatiran mengenai keberlangsungan pekerjaan, jumlah pekerjaan yang tersedia, maupun aspek ekonomi yang diperoleh dari pekerjaan. Kondisi tersebut relevan dengan konsep *job insecurity*, khususnya ketidakamanan terhadap keberlangsungan pekerjaan dan aspek-aspek penting dalam pekerjaan.

Karyawan yang menghadapi ketidakpastian pekerjaan dapat mengalami kekhawatiran terhadap keberlangsungan pekerjaan maupun aspek-aspek penting yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kondisi tersebut sesuai dengan konsep

quantitative job insecurity yang berhubungan dengan kekhawatiran kehilangan pekerjaan secara keseluruhan dan *qualitative job insecurity* yang berhubungan dengan kekhawatiran kehilangan aspek penting dalam pekerjaan seperti pendapatan, kondisi kerja, dan kesempatan pengembangan karier. Oleh karena itu, perubahan aktivitas produksi yang terjadi pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom menjadi salah satu dasar penting untuk menguji *job insecurity* sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Selain stres kerja dan *job insecurity*, motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mempertahankan kinerja karyawan. Menurut Nirmalasari dan Melawati (2022), motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuan tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi menjadi kekuatan yang mendorong karyawan untuk mengarahkan kemampuan dan usahanya dalam menyelesaikan tugas serta mencapai hasil kerja yang telah ditentukan.

Pada kondisi aktivitas produksi yang mengalami perubahan, perusahaan tetap membutuhkan karyawan yang mampu mempertahankan semangat, tanggung jawab, ketelitian, serta kesediaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan berusaha mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dan menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat terlihat melalui menurunnya semangat kerja, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta menurunnya usaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi variabel yang penting untuk diuji bersama stres kerja dan

job insecurity dalam menjelaskan kinerja karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom.

Meskipun penelitian mengenai stres kerja, *job insecurity*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan. Penelitian Sugiarto dan Nanda (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut lebih berfokus pada hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja sehingga belum memasukkan *job insecurity* sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Sementara itu, penelitian Bahasoan et al. (2026) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sehingga belum menguji stres kerja bersama dengan *job insecurity* dan motivasi kerja sebagai variabel independen dalam satu model penelitian.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian juga ditemukan pada hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan. Sugiarto dan Nanda (2020) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Prayoga et al. (2025) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja masih perlu diuji pada kondisi dan karakteristik organisasi yang berbeda.

Perbedaan temuan juga terdapat pada variabel *job insecurity*. Penelitian Bahasoan et al. (2026) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Syah dan Fitri (2025) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *job insecurity* dan kinerja belum menghasilkan temuan yang sepenuhnya konsisten.

Pada variabel motivasi kerja, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian terdahulu masih banyak dilakukan pada perusahaan dengan karakteristik organisasi yang berbeda dan belum banyak menggabungkan variabel stres kerja, *job insecurity*, dan motivasi kerja secara bersama-sama dalam menjelaskan kinerja karyawan pada usaha berskala *home industry*.

Selain adanya *research gap*, terdapat pula perbedaan karakteristik objek penelitian. Sebagian penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan sektor perbankan, manufaktur, jasa, maupun organisasi dengan sistem kerja yang lebih formal. Sementara itu, Home Industry Bejo Assesoris Telkom mempunyai karakteristik kegiatan usaha yang berkaitan erat dengan perubahan jumlah pesanan serta aktivitas produksi. Data Januari sampai Juni 2026 memperlihatkan adanya penurunan volume pesanan dan realisasi produksi yang dapat memberikan kondisi kerja berbeda dibandingkan perusahaan dengan aktivitas produksi yang relatif stabil.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai stres kerja, *job insecurity*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bejo

Assesoris Telkom penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai bagaimana stres kerja, *job insecurity*, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan memengaruhi kinerja karyawan pada kondisi usaha yang mengalami perubahan aktivitas produksi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang merupakan *home industry* dengan aktivitas produksi yang berkaitan erat dengan volume pesanan pelanggan. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan tiga faktor psikologis dan perilaku kerja, yaitu stres kerja, *job insecurity*, dan motivasi kerja sebagai variabel independen untuk menjelaskan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja tenaga kerja pada usaha berskala *home industry*.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom?

4. Apakah stres kerja, job insecurity, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom?
2. Mengetahui dan menganalisis apakah job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom?
3. Mengetahui dan menganalisis Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom?
4. Mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja, job insecurity, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, menerapkan teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam praktik nyata, menambah pengalaman dalam melakukan penelitian di lapangan, dan meningkatkan kemampuan dalam mengolah data menganalisis hasil penelitian, selain itu menjadi bekal akademik maupun profesional dalam bidang penelitian dalam pengelolaan sumber daya manusia.
2. Bagi Akademisi, menjalin hubungan baik dan kerja sama antar pihak universitas dengan perusahaan, menjadi referensi dalam penyusunan skripsi mengenai stres

kerja, job insecurity, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, khususnya pada sektor UMKM atau home industry,serta menjadi bahan diskusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Home Industry Bejo Assoris, sebagai bahan evaluasi kondisi kerja karyawan, sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen, mengurangi tingkat Job Insecurity, meningkatkan Motivasi Kerja, dan meningkatkan Kinerja Karyawan.