

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT Lestari Busana Anggun Mahkota atau biasa disebut PT Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis pakaian jadi (*garment*) berdiri sejak tahun 1988. PT Lestari merupakan kantor pusat yang berlokasi di Jalan Taruma Negara No. 12 RT. 001/10 Pisangan, Ciputat Timur, Tangerang Selatan 15419, Indonesia. Produk yang ditawarkan merupakan pakaian luar (*outerwear*) seperti *padded jacket, coat seam sealed, welding outdoor fashion, woolen casual jacket washed, dyed jacket and pants, ladies wear, men's wear, dan kids wear*. Dalam memproduksi produk tersebut, didukung dengan peralatan dan mesin produksi yang *modern* dengan 11 aliran produksi dan keseimbangan produksi yang baik.

Bahan baku yang digunakan seperti *cotton poplin, canvas, twill, yarn-dyed, polyester, nylon, dan polar fleece* merupakan bahan yang berkualitas yang diambil dari beberapa negara seperti China, Korea Selatan, Taiwan, dan dalam negeri. Pelanggan utama dari PT Lestari adalah beberapa merek terkenal yaitu Napapijri, Hugo Boss, Lacoste, Prada, Timberland, Daks, Hazzys, Mini Boden, dan Original Marines. PT Lestari memiliki Presiden Direktur adalah Mr. Suk Jang atau biasa dipanggil Mr. Steve. Jumlah karyawan di PT Lestari memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 1.200 orang (*Sumber: PT Lestari Busana Anggun Mahkota, 2019*).



Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber: PT Lestari Busana Anggun Mahkota, 2019.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi dari PT Lestari yaitu sebagai berikut.

Visi

Agar perusahaan dapat menentukan tujuannya, perusahaan harus memiliki visi. Berikut merupakan visi yang dimiliki oleh PT Lestari:

“Untuk menjadi produsen pakaian luar yang terkemuka secara global dan memberikan produk berkualitas kepada pelanggan” (Sumber: *PT Lestari Busana Anggun Mahkota*, 2019).

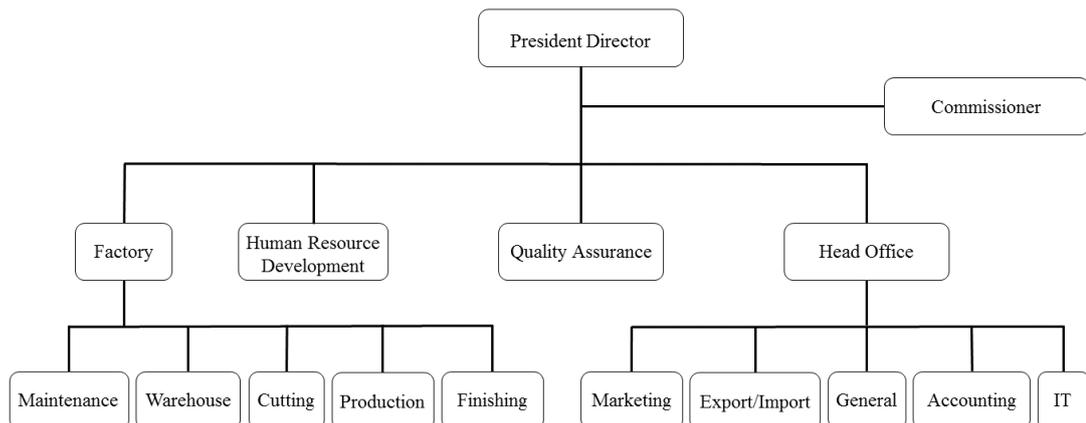
Misi

Untuk mencapai visi tersebut, PT Lestari menetapkan misi sebagai berikut (Sumber: *PT Lestari Busana Anggun Mahkota*, 2019):

- a. Mensejahterakan karyawan untuk membuat perusahaan maju hingga kelas global
- b. Menjalankan kegiatan usaha dengan mengedepankan kualitas untuk pelanggan

1.1.3 Struktur Organisasi

PT Lestari merupakan kantor pusat yang berlokasi di Ciputat Timur, Tangerang Selatan. Berikut merupakan struktur organisasi dari PT Lestari



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber: *Data Internal Perusahaan yang Diolah Kembali*, 2019.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Semua perusahaan memiliki keinginan untuk maju dan berkembang. Memiliki suatu tujuan yang sama, mendapatkan keuntungan yang maksimal dan mensejahterakan orang-orang di dalam perusahaan merupakan salah satunya. Dalam dunia bisnis, persaingan merupakan hal yang wajar. Dalam menghadapi persaingan yang ketat perusahaan dituntut untuk dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Banyak faktor yang dapat dioptimalkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan seperti, meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal adalah dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi untuk keberlangsungan organisasi tersebut. Adanya perubahan teknologi dan lingkungan menuntut sumber daya manusia yang dimiliki untuk mampu menganalisis dampaknya untuk organisasi (Alfian *et al.*, 2018). Karyawan merupakan salah satu dari bagian sumber daya manusia. Oleh karena itu, bila tidak ada karyawan dalam suatu perusahaan meskipun seluruh sumber daya lain telah tersedia, perusahaan tersebut tidak akan berjalan, karena sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang bekerja sebagai penggerak dan yang mengelola unsur dari sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang dapat berkontribusi untuk perusahaan merupakan karyawan yang berprestasi, berkompeten tinggi, dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yaitu mengikuti prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Dewi & Wibawa, 2016). Jika karyawan tidak memiliki kemampuan yang baik, tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal (Indriani *et al.*, 2016). Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Oktaviani & Darmo, 2017).

Terdapat banyak faktor yang memengaruhi karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Menurut Mumbi dan Makori (2015) kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi yang didapat oleh karyawan maka akan semakin optimal pula kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Yulianti (2015) mengemukakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Hidayah & Nazaruddin, 2017). Menurut Alfian *et al.* (2018) hal lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan yang berpengaruh secara signifikan.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, hasil dari penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan efek yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja fisik (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018). Menurut Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) hal lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pendesainan ulang pekerjaan (*job redesign*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kemudian, komunikasi internal organisasi juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, hal ini penting untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien (Philip *et al.*, 2016) Pendapat lain menurut Iqbal *et al.* (2015) terdapat lima faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan dan imbalan keuangan yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan, jam kerja, hambatan komunikasi, dan stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, faktor lain yang memengaruhi kinerja menurut Bjaalid *et al.* (2019) adalah stres kerja dengan variabel mediasi seperti kompetensi, otonomi, dukungan sosial dari rekan kerja, dan dukungan sosial dari pemimpin (sumber daya motivasi). Didukung oleh penelitian Hidayat (2016) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang. Jika stres meningkat maka kinerja seseorang akan menurun dan sebaliknya stres kerja menurun maka kinerja

seseorang akan meningkat. Tingkat stres yang rendah dapat memengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dalam artikel yang ditulis Anggraini (2018a) berdasarkan hasil riset di tahun 2017, hanya 54% karyawan yang mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Padahal, keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola tingkat stres karyawan. Apabila stres di tempat kerja tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan kerugian finansial yang tidak sedikit bagi perusahaan. Kerugian finansial ini diakibatkan oleh kurangnya komitmen organisasi, pembentukan emosi positif yang terhambat, kinerja yang rendah, dan tingginya tingkat *turnover* karyawan, di mana, semua faktor tersebut berasal dari stres kerja (Warni, 2016).

Stres terkait kerja saat ini pada umumnya diakui sebagai sebuah persoalan global yang memengaruhi semua negara, profesi, dan pekerja baik di negara maju maupun berkembang. Lebih dari 32% pekerja di Jepang melaporkan kegelisahan dan stres berlebihan di tempat kerja, sementara 20% pekerja di Korea melaporkan tekanan dan beban kerja yang tinggi (International Labour Organization, 2016). Hal ini rupanya dialami pula oleh masyarakat Indonesia. Survei yang dilakukan di tahun 2015 di Jakarta juga menyebutkan bahwa salah satu penyebab stres warga Jakarta adalah beban pekerjaan, termasuk di dalamnya adalah tenggat, beban kerja, tekanan dari atasan, dan kolega kerja (Anggraini, 2018b).

Dalam hal ini, penulis akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu dalam membahas hubungan antar variabel. Menurut Indriani *et al.* (2016) terdapat pengaruh positif dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Sormin *et al.* (2017) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan dari tingkat signifikansi pengaruh menyatakan bahwa pengaruh bersifat positif signifikan. Dewi dan Wibawa (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Julvia (2016) menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Altangerel *et al.* (2015) diketahui bahwa stres kerja melalui kelebihan beban kerja dapat mengurangi kinerja karyawan, karena produktivitas yang menurun, di mana setiap karyawan harus bekerja dengan sangat keras dengan banyak pekerjaan yang perlu dilakukan dibandingkan dengan kapasitas yang mereka miliki. Faktor-faktor yang terdapat pada stres dapat secara signifikan mengurangi kinerja kerja karyawan (Lamb & Kwok, 2016). Selanjutnya, Khuong dan Yen (2016) juga mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berkebalikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zafar *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor stres ini menjadi menarik dan memiliki dasar yang kuat untuk diteliti karena, tren hasil dari penelitian sebelumnya antara variabel stres kerja dengan kinerja tidak sama. Diketahui bahwa hasil yang pertama adalah signifikan positif dan yang lainnya adalah signifikan negatif. Signifikan positif dalam penelitian ini artinya adalah apabila stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat begitu pula sebaliknya. Signifikan negatif memiliki arti apabila stres kerja menurun, maka kinerja karyawan akan meningkat begitu pula sebaliknya. Maka, dalam penelitian ini penulis memiliki tujuan untuk mengkaji fenomena tersebut pada karyawan PT Lestari di bagian produksi.

PT Lestari Busana Anggun Mahkota merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis pakaian jadi (*garment*) dan sudah memiliki pelanggan utama dari merek-merek terkenal seperti Hugo Boss, Lacoste, Prada, dan Timberland. Tingkat persaingan antar industri yang semakin ketat dan banyaknya tuntutan perkembangan teknologi membuat perusahaan yang berada di bidang bisnis *garment* harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas dari produk yang dimiliki perusahaan. Bagian produksi pada PT Lestari menjadi ujung tombak keberhasilan dengan adanya tuntutan target produksi yang harus diselesaikan setiap harinya. Selain itu, jumlah karyawan pada bagian produksi di PT Lestari merupakan yang terbanyak dibandingkan dengan bagian atau divisi lainnya pada PT Lestari, yaitu sebanyak 507 karyawan. Oleh karena itu, bagian produksi di PT Lestari dijadikan sebagai populasi pada penelitian ini.

PT Lestari memiliki target produksi yang tinggi. Dalam sebulan karyawan pada bagian produksi perlu menghasilkan 80.000 pakaian, dengan 5 hari kerja dalam seminggu, sekitar 4000 pakaian yang perlu diproduksi di tiap harinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Irmadini Zuraidah selaku Manajer HRD pada tanggal 18 Juli 2019, aktualisasi dari target produksi tidak pernah mencapai 4000 pakaian dalam seharinya, bahkan penilaian kinerja karyawan di bagian produksi dari tahun sebelumnya menurun berdasarkan target produksi yang tercapai.

Setelah melakukan wawancara dan observasi, penulis mendapatkan hasil penilaian kinerja karyawan di bagian produksi PT Lestari dari tahun 2017-2018.

Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT Lestari

Rentang Nilai	Konversi	Keterangan
85-100	A	Sangat Baik
70-84	B	Baik
54-69	C	Cukup
Less-53	D	Tidak Baik

Sumber: Divisi HRD PT Lestari, 2019

Berdasarkan kriteria yang sudah dijabarkan, berikut merupakan rekapitulasi data kinerja individu karyawan di bagian produksi PT Lestari dari tahun 2017-2018.

Tabel 1.2 NKI Karyawan di Bagian Produksi PT Lestari 2017-2018

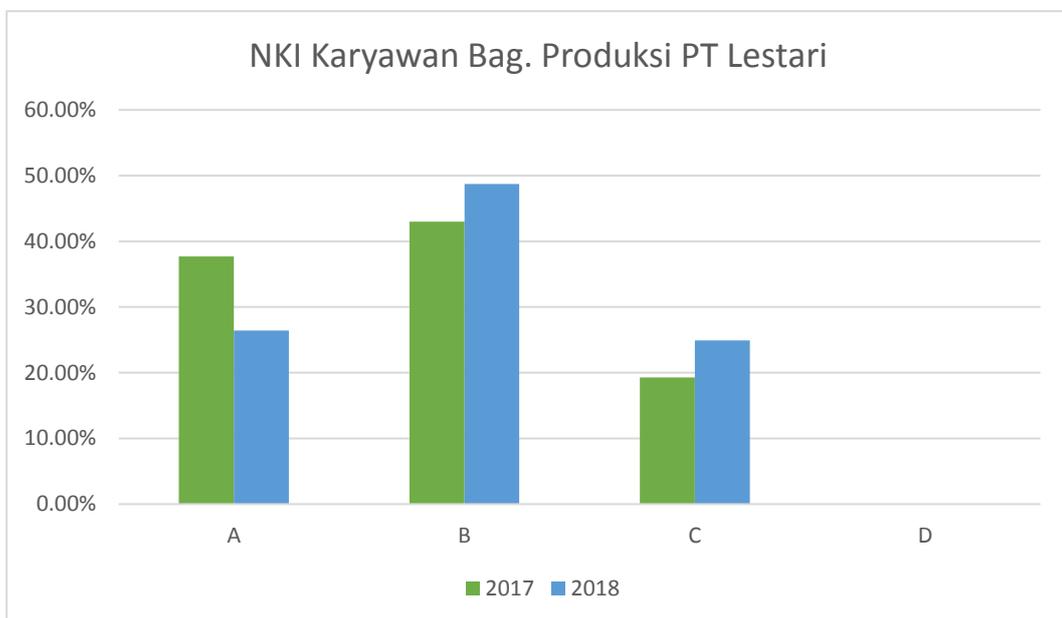
Konversi	Tahun			
	2017	Persentase	2018	Persentase
	Jumlah		Jumlah	
A	191	37.7%	134	26.4%
B	218	43%	247	48.7%
C	98	19.3%	126	24.9%
D	0	0%	0	0%
Jumlah Karyawan	507	100%	507	100%

Sumber: Divisi HRD PT Lestari, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2017 dan 2018 tidak terdapat karyawan di bagian produksi yang memperoleh konversi nilai D.

Pada kedua tahun tersebut, konversi nilai B memiliki jumlah karyawan yang paling banyak di tiap kedua tahun tersebut. Konversi nilai A mengalami penurunan dari 191 karyawan menjadi 134 karyawan di tahun 2018. Sedangkan, untuk konversi nilai B dan C mengalami kenaikan jumlah karyawan dari tahun 2017 ke tahun 2018 dengan masing-masing jumlah karyawan secara berurut sebanyak 218 karyawan menjadi 247 karyawan dan 98 karyawan menjadi 126 karyawan.

Agar lebih mudah dipahami dan terlihat perbedaannya dari tahun 2017 ke tahun 2018, penulis mengonversi hasil NKI dalam bentuk grafik sebagai berikut.



Gambar 1.3 NKI Karyawan di Bagian Produksi PT Lestari 2017-2018

Sumber: Divisi HRD PT Lestari yang Diolah Kembali, 2019.

Bagian produksi memiliki tuntutan kerja yang tinggi dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan pada bagian produksi memiliki tanggung jawab dan beban pekerjaan yang lebih dibandingkan departemen lainnya yang terdapat di PT Lestari. Memiliki beban pekerjaan yang lebih, membuat karyawan di bagian produksi PT Lestari merasa tertekan. Melalui wawancara dengan Ibu Irmadini Zuraidah selaku Manajer HRD pada tanggal 18 Juli 2019, penulis mengetahui bahwa PT Lestari memberikan layanan untuk karyawannya untuk menyampaikan keluh kesah selama bekerja melalui form. Menurut Ibu Dini, cukup banyak karyawan yang menyampaikan keluh kesahnya melalui form tersebut.

Dari hasil observasi, wawancara, dan penelitian terdahulu, penulis bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Lestari. Penulis melakukan *pilot study* mengenai stres kerja yang berbentuk kuesioner dengan jumlah 8 pernyataan dari 4 dimensi yang disebarkan secara acak kepada 52 karyawan di bagian produksi PT Lestari. Berikut merupakan hasil yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Kuesioner Pilot Study Variabel (X) Stres Kerja

No.	Dimensi	Persentase
1.	<i>Organizational Stressors</i>	77,12%
2.	<i>Task Stressors</i>	77,88%
3.	<i>Personnel Stressors</i>	58,85%
4.	<i>Work Environment Stressors</i>	68,27%
	TOTAL	70,53%

Sumber: Hasil olahan penulis, 2019

Melalui hasil olahan dari *pilot study* terkait stres kerja, tingkat stres karyawan di bagian produksi PT Lestari adalah sebesar 70,53%, mengartikan bahwa stres kerja karyawan tergolong tinggi. Dimensi *task stressors* mendapatkan hasil sebesar 77,88%, artinya tingkat stres yang tertinggi terdapat pada dimensi *task stressors*. Sedangkan, dimensi *personnel stressors* merupakan tingkat stres yang terendah, yaitu sebesar 58,85%.

Dimensi *task stressors* memiliki dua item pernyataan, yaitu Item 3 terkait beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan mendapatkan hasil sebesar 85%, artinya tingkat stres karyawan terhadap beban pekerjaan yang banyak adalah tinggi sebesar 85%. Untuk Item 4 terkait waktu bekerja yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari mendapatkan hasil sebesar 70,77%, artinya tingkat stres karyawan terhadap waktu bekerja yang tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari adalah tinggi sebesar 70,77%. Hal ini mengartikan bahwa, beban pekerjaan yang banyak yang diberikan kepada karyawan PT Lestari di bagian produksi merupakan tingkat stres yang paling tinggi yang dialami oleh karyawan PT Lestari di Bagian Produksi dibandingkan dengan item pernyataan lainnya.

Pada dimensi *organizational stressors* dengan dua item pernyataan, yaitu Item 1 terkait kesesuaian gaji yang didapatkan dengan tugas pekerjaan yang diberikan mendapatkan hasil sebesar 79,23%, artinya tingkat stres karyawan terhadap gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan tugas pekerjaan adalah tinggi sebesar 79,23%. Pada Item 2 terkait kepentingan keselamatan karyawan dibandingkan dengan produktivitas mendapatkan hasil sebesar 75%, artinya 75% karyawan merasa atasan mereka tidak mengutamakan keselamatan karyawan dan berfokus pada produktivitas. Selanjutnya, pada dimensi *work environment stressors* dengan dua item pernyataan, yaitu Item 7 terkait lingkungan bekerja untuk keselamatan diri mendapatkan hasil sebesar 62,31%, artinya tingkat stres karyawan terhadap lingkungan bekerja yang tidak aman untuk keselamatan diri adalah sedang yaitu 62,31%. Item 8 terkait konsentrasi dalam bekerja dipengaruhi pencahayaan mendapatkan hasil sebesar 74,23%, artinya tingkat stres karyawan akibat tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena pencahayaan yang tidak baik adalah tinggi sebesar 74,23%.

Terakhir, pada dimensi *personnel stressors* dengan dua item pernyataan positif, yaitu Item 5 terkait dukungan dari pemimpin mendapatkan hasil sebesar 71,15%, artinya tingkat stres yang dihasilkan melalui pemimpin yang tidak memberikan dukungan baik adalah tinggi sebesar 71,15%. Item 6 terkait hubungan antara rekan kerja mendapatkan hasil sebesar 46,54%, artinya tingkat stres yang ditimbulkan oleh hubungan yang tidak baik antara rekan kerja adalah rendah, yaitu sebesar 46,54%. Hal ini mengartikan bahwa karyawan pada bagian produksi memiliki hubungan yang baik antara rekan kerja.

Melalui observasi dan wawancara dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di bagian produksi PT Lestari mengalami penurunan dari tahun 2017 ke tahun 2018. Selain itu, masih cukup banyak karyawan yang menyampaikan keluhan karena stres yang dialami melalui form yang disediakan oleh PT Lestari, artinya karyawan masih merasa tertekan dengan pekerjaannya. Hal ini menjadi dasar bahwa suatu perusahaan perlu memerhatikan tingkat stres karyawannya untuk mencapai efektifitas dan efisiensi. Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian-penelitian yang sudah dipaparkan serta *pilot study* yang sudah dilakukan, penulis ingin melakukan

penelitian lebih lanjut mengenai dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menetapkan judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di bagian produksi)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang tergantung kepada sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baiklah yang mampu membawa perusahaan pada kesuksesan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Berperan sebagai perusahaan *garment* yang memiliki target produksi sebanyak 80.000 buah/bulan, PT Lestari perlu memerhatikan kinerja karyawannya terutama pada bagian produksi yang menjadi ujung tombak dari keberhasilan pencapaian perusahaan. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, kompensasi, lingkungan kerja karyawan, beban pekerjaan, pelatihan, dan salah satunya adalah stres yang dialami saat bekerja. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu, kinerja karyawan dapat meningkat bila stres kerja yang dialami masih pada batas rendah hingga sedang. Artinya, stres kerja dan kinerja memiliki hubungan negatif. Stres kerja yang dialami oleh karyawan bila dikelola dengan baik oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lestari dengan judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di bagian produksi)”**.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini dalam bentuk pertanyaan, sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat stres yang dialami karyawan pada PT Lestari di Bagian Produksi?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Lestari di Bagian Produksi?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari di Bagian Produksi?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui seberapa tingkat stres yang dialami karyawan pada PT Lestari di Bagian Produksi.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Lestari di Bagian Produksi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari di Bagian Produksi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini terkait pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Lestari di bagian produksi diharapkan dapat memberikan wawasan dan kontribusi baru untuk para akademisi dan khususnya bagi instansi terkait. Diharapkan juga bermanfaat sebagai acuan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu dan wawasan mengenai sumber daya manusia dan perilaku organisasi, dapat memberikan saran terhadap fenomena yang terjadi, dan merupakan penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

b. Bagi PT Lestari

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Lestari.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat tentang gambaran umum objek penelitian, profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dalam aspek teoritis dan aspek praktis, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi deskripsi teoritis variabel-variabel yang diteliti dan kerangka teoritis yang digunakan serta literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis, serta yang mendukung permasalahan. Konsep dasar teori mengenai sumber daya manusia, perilaku organisasi, stres kerja, dan kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang karakteristik penelitian, alat pengumpulan data yang terdiri dari jenis variabel, operasional variabel, dan skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang analisis dan pengolahan data yang dilakukan dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya, dan PT Lestari Busana Anggun Mahkota sebagai objek penelitian.