



**ANALISIS STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN
DALAM PROSES PRODUKSI**

(Studi Kasus Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam
Bondowoso)

*Analysis of Work Stress and The Work Environment of Employees in The
Production Process.*

*(Case Study of a Production Employee of Gagak Hitam Cigarette Company
Bondowoso)*

SKRIPSI

Oleh:

Icha Krisdiana Agestasari

NPM. 1758632112103

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
JEMBER
2021**



**ANALISIS STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN
DALAM PROSES PRODUKSI**

(Studi Kasus Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam
Bondowoso)

*Analysis of Work Stress and The Work Environment of Employees in The
Production Process.*

*(Case Study of a Production Employee of Gagak Hitam Cigarette Company
Bondowoso)*

SKRIPSI

Digunakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga

Oleh:

Icha Krisdiana Agestasari

NPM. 1758632112103

Dosen Pembimbing:

Alifian Nugraha, S.AB, M.Si

NIDN. 0706039202

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
JEMBER
2021**

MOTO

“Stres dapat mempengaruhi kehidupanmu, baik secara pribadi maupun sosial”.

(Rando Kim, *Time Your Life*, Bhuana Ilmu Populer Tahun 2017)

<http://jagokata.com/kata-bijak/kata-stres.html>

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda M. Ari Fadillah dan Bunda Kristinawati yang senantiasa memberikan doa dan dukungan untuk kesuksesan penulis.
2. Adikku, Fajar Dwi Arianto yang selalu menghibur dan memberi motivasi kepada penulis.
3. Suamiku, Surya Budi Luhur yang selalu memberi semangat berupa materiil dan moril kepada penulis.
4. Teman-teman di STIA “Pembangunan” Jember angkatan tahun 2017.
5. Almamater kebanggaan STIA “Pembangunan” Jember.

PERSETUJUAN

**ANALISIS STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN
DALAM PROSES PRODUKSI
(Studi Kasus Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam
Bondowoso)**

Telah disetujui oleh Desan Pembimbing Utama di Sekolah Tinggi Ilmu
Administrasi Pembangunan Jember pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 9

Bulan : Juli

Tahun : 2021

Dosen Pembimbing Utama,



Alifian Nugraha, S.AB., M.Si

NIDN : 0706039202

Mengesahkan/Mengetahui

**Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember**



Siti Husnul Hotima, S.Sos., M.P.

NIDN : 0726077201

PENGESAHAN

Telah diterima dan dipertahankan di depan panitia penguji skripsi Sekolah Tinggi
Ilmu Administrasi Pembangunan Jember
Jurusan Administrasi Niaga Program Studi Ilmu Administrasi Niaga.

Pada

Hari : Rabu
Tanggal : 11
Bulan : Agustus
Tahun : 2021

PANITIA PENGUJI

Ketua,



Siti Husnul Hotima, S.Sos., M.P
NIDN: 0726077201

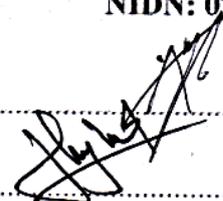
Sekretaris,



Alifian Nugraha, S.AB., M.Si
NIDN: 0706039202

ANGGOTA

1. Sampir Andrian Sukoco, S.I.Kom, M.Si
NIDN: 0724069003
2. Rohim, S.Sos, M.Si
NIDN: 0704078602

(.....)

(.....)

Mengesahkan/Mengetahui

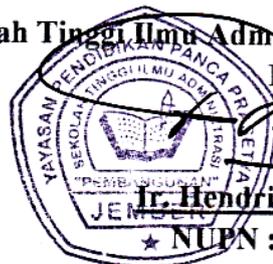
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember



Siti Husnul Hotima, S.Sos., M.P
NIDN : 0726077201

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

Ketua



Ir. Hendri Suparto, M.Si.

* NIPN : 9990457014

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Icha Krisdiana Agestasari

NPM : 1758632112103

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah (Skripsi) yang berjudul : Analisis Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Dalam Menghadapi Pandemi COVID-19 (Studi Kasus Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam, Maesan – Bondowoso). *Analysis of Work Stress and The Work Environment of Employees in The Face of The COVID-19 Pandemic (Case Study of a Production Employee of Gagak Hitam Cigarette Company, Maesan – Bondowoso)* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 28 Juli 2021

Yang menyatakan,



Icha Krisdiana Agestasari

NPM : 1758632112103

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat maupun karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang memiliki judul “Analisis Stres Dan Lingkungan Kerja Karyawan Dalam Proses Produksi (Studi Kasus Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso)”. Penulis menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi memenuhi salah satu persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Sekolah Tinggi Ilmu “Pembangunan” Jember. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beragam pihak yang sudah memberikan dorongan maupun memberikan bimbingan terhadap penulis baik sejumlah ide, penilaian serta tenaga, sehingga penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terhadap beberapa pihak yang sudah memberi bantuan. Secara khusus terima kasih itu saya sampaikan kepada:

1. Ir. Hendri Suparto, M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember.
2. Siti Husnul Hotima, S.Sos., M.P selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember.
3. Alifian Nugraha, S.AB., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama atas bantuan pemikiran, motivasi maupun harapan yang sudah diberikan terhadap penulis.
4. Seluruh Dosen Pengajar, Staf Tata Usaha serta Petugas Perpustakaan STIA Pembangunan Jember.
5. Bapak Glory Bastian, S.H, M.Kn selaku Manager HRD dan Umum Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso yang sudah memberi izin untuk penelitian.
6. Bapak M. Hamdun, S.E selaku Wakil Manager Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso yang senantiasa memberikan bantuan maupun memberi informasi sepanjang penulis melaksanakan kegiatan penelitian.
7. Seluruh narasumber yakni sejumlah karyawan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso yang sudah memberikan bantuan maupun memberi informasi untuk kesempurnaan skripsi penulis.

8. Seluruh pihak yang sudah memberikan bantuan untuk penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa pada Skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga masih dibutuhkan saran maupun kritikan yang membangun dari seluruh pihak. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mempunyai manfaat untuk seluruh pihak yang memerlukan.

Jember, 28 Juli 2021

Penulis

ABSTRAK

Icha Krisdiana Agestasari. 1758632112103. Program Studi Ilmu Administrasi Niaga. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi “Pembangunan” Jember. Analisis Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Dalam Proses Produksi (Studi Kasus Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso). Alifian Nugraha, S.AB., M.Si. 2021.

Peran sumber daya manusia sangat penting untuk menunjang pencapaian perusahaan dan juga memiliki dampak besar terhadap operasional perusahaan. Penelitian ini guna mengetahui analisis stres kerja dan lingkungan kerja karyawan bagian produksi dalam proses produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam, Maesan – Bondowoso.

Jenis penelitian ini memakai penelitian kualitatif melalui pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara mendalam serta dokumentasi. Teknik penentuan informan melalui metode *purposive sampling*, dimana informan ditentukan dengan pertimbangan tertentu. Sedangkan untuk teknik analisisnya menggunakan analisa kualitatif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa stres kerja maupun lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap produktivitas karyawan bagian produksi Perusahaan Gagak Hitam Bondowoso. Sehingga perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan mengenai sistem perusahaan pada pencairan gaji kerja yang tepat waktu dan perbaikan fasilitas gudang produksi guna meningkatkan produktivitas karyawan bagian produksi.

Kata kunci : *Peran Sumber Daya Manusia, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.3 Pengelolaan Sumber Daya Manusia	16
2.3 Stres Kerja	16
2.3.1 Pengertian Stres Kerja	16
2.3.2 Penyebab Stres Kerja	17
2.3.3 Gejala Stres	20
2.3.4 Dampak Stres	21
2.3.5 Dimensi Stres Kerja	22
2.4 Lingkungan Kerja	22

2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja	22
2.4.2 Jenis – jenis Lingkungan Kerja.....	23
2.4.3 Syarat – syarat Lingkungan Kerja yang Kondusif.....	26
2.5 Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi dalam Proses Produksi	27
2.6 Desain Penelitian.....	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	30
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4 Teknik Penentuan Informan.....	32
3.5 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	34
3.6 Tahap Analisis Data	35
BAB 4 PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	39
4.1.1 Sejarah Perusahaan	39
4.1.2 Lokasi Perusahaan	40
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	40
4.1.4 Kegiatan Produksi.....	45
4.1.5 Sumber Daya Manusia dan Umum.....	51
4.1.5.1 Tenaga Kerja.....	50
4.1.5.2 Jam Kerja	52
4.1.6 Kegiatan Pemasaran.....	53
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	54
4.2.1 Peranan Sumber Daya Manusia Bagian Produksi	54
4.2.2 Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi.....	56
4.2.3 Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi	61

BAB 5 PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

No. Uraian	Halaman
2.1 Desain Penelitian (2021).....	28
3.1 Model Komponen Analisis Data.....	38

DAFTAR TABEL

No. Uraian	Halaman
1.1 Daftar Perusahaan Rokok Daerah Bondowoso	2
1.2 Hasil Produksi Rokok	3
1.3 Fasilitas Gudang Produksi	4
2.1 Penelitian Terdahulu	7
4.1 Jumlah Tenaga Kerja Perusahaan	52

DAFTAR LAMPIRAN

No. Uraian	Halaman
1. Surat Pengantar dari Perguruan Tinggi	71
2. Struktur Organisasi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso	72
3. Struktur Organisasi Divisi Produksi	73
4. Pedoman Wawancara	74
5. Hasil Wawancara	76
6. Hasil Dokumentasi	114

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting untuk suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga sumber daya manusia harus dilakukan pengelolaan secara baik guna meningkatkan efektivitas serta efisiensi organisasi.

Handoko (2014:4) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sumber daya manusia menjadi aspek pelaksanaan dan penentuan beragam aktivitas, *policy* maupun program guna memperoleh tenaga kerja serta efektivitas perusahaan secara yang etis maupun sosial yang bisa dipertanggung jawabkan.

Peran sumber daya manusia dalam kegiatan operasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2013:7), hasil kerja karyawan untuk mengemban tugasnya sesuai atas tanggung jawab secara kualitas dan kuantitas disebut juga kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan penilaian atas kinerja karyawan agar terwujudnya kinerja karyawan secara maksimal. Lingkungan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dalam melaksanakan proses produksi, seperti suasana dan mutu lingkungan kerja karyawan dalam melakukan aktivitas setiap harinya.

Faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan selain lingkungan kerja yaitu stres kerja. Menurut Mangkunegara (2013:157), stres kerja seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya merupakan perasaan tertekan yang mengakibatkan ketidakstabilan emosi, perasaan tidak tenang, menyendiri dan sulit tidur. Stres kerja dan lingkungan kerja yang tidak baik bisa mengganggu seorang karyawan

sehingga dapat memberikan dampak negatif pada pekerjaan yang dilakukan.

Kabupaten Bondowoso adalah salah satu kabupaten sentra penghasil tembakau di Jawa Timur. Sehingga sumber kehidupan masyarakat sekitar adalah tembakau. Di Kabupaten Bondowoso banyak berdiri perusahaan rokok, salah satunya Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Pada tabel 1.1 menunjukkan daftar Perusahaan Rokok daerah Bondowoso, yakni seperti di bawah ini.

Tabel 1.1 Daftar Perusahaan Rokok Daerah Bondowoso

No.	Nama Perusahaan	Tahun Berdiri	Status
1.	PR. Gagak Hitam	2004	Aktif
2.	PR. 88	2016	Aktif
3.	PR. Kuda Hitam	2018	Aktif
4.	PT. Salimi	1999	Tidak Aktif
5.	CV. Brus	2019	Tidak Aktif

(Sumber: Data dari Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, 2021)

Dari tabel 1.1 dijelaskan daftar perusahaan rokok daerah Bondowoso sebanyak 2 perusahaan rokok yang sudah tidak aktif dan 3 perusahaan rokok yang sampai saat ini masih aktif berproduksi. Alasan peneliti memilih Perusahaan Rokok Gagak Hitam dijadikan objek penelitian karena kompleksitas dari masalah yang terdapat pada perusahaan itu mengenai manajemen sumber daya manusia. Perusahaan Rokok Gagak Hitam terletak di Kabupaten Bondowoso dan termasuk pabrik rokok terbesar di eks karesidenan Besuki yang terdiri dari Bondowoso, Banyuwangi, Jember dan Lumajang. Hasil produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam tiga tahun terakhir mengalami produksi yang fluktuatif. Hasil produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam bisa diketahui pada tabel 1.2 seperti di bawah ini.

Tabel 1.2 Hasil Produksi Rokok

Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
Target (Pack)	Hasil (Pack)	Target (Pack)	Hasil (Pack)	Target (Pack)	Hasil (Pack)
13.378.800	427.010	13.378.800	1.281.030	13.378.800	1.708.040

(Sumber: Data Diolah dari Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, 2021)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil produksi rokok menunjukkan bahwa hasil produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam dari tahun 2018 sampai tahun 2020. Di tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 854.020 pack. Dan tahun 2019 ke tahun 2020 terjadi peningkatan sejumlah 427.010 pack. Walaupun ada peningkatan produksi tetapi produksi rokok Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso tidak memenuhi target produksi.

Dalam satu tahun perusahaan menyerap pembelian tembakau 500 ton dari petani. Yang terdiri dari jenis tembakau kasturi 100 ton, dan sisanya jenis tembakau rajangan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2004 dengan 741 karyawan, 3 gudang produksi serta 2 gudang penyimpanan bahan baku. Produk yang dihasilkan Perusahaan Rokok Gagak Hitam memiliki beberapa merek, diantaranya yakni Gagak Hitam Kuning Lama, Gagak Hitam Gold, Gagak Hitam Filter serta Gagak Hitam Super.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam terutama di gudang produksi bahwa fasilitas yang terdapat pada gudang produksi masih terlihat buruk seperti halnya blower, ventilasi udara, pencahayaan, toilet karyawan dan mushola. Hal ini mengakibatkan karyawan bagian produksi kurang merasa nyaman pada saat bekerja sehingga memicu stres kerja karyawan untuk memproduksi rokok. Hal tersebut bisa diketahui dalam tabel 1.3 fasilitas gudang produksi, seperti di bawah ini.

Tabel 1.3 Fasilitas Gudang Produksi

No.	Fasilitas	Kondisi	
		Baik	Buruk
1.	Ventilasi Udara	-	√
2.	Blower	-	√
3.	Pencahayaan	-	√
4.	Toilet Karyawan	-	√
5.	Mushola	-	√

(Sumber: Data diolah dari Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, 2021)

Tabel di atas sesuai dengan hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi, lingkungan kerja di Perusahaan Rokok Gagak Hitam masih kurang baik dan kurang memadai khususnya dalam hal kebersihan dan ventilasi udara. Misalnya pada gudang tembakau dengan minimnya ventilasi udara dan berdebu mengakibatkan karyawan panas dan sesak. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kondisi karyawan yang tidak baik membuat karyawan kurang nyaman dan fokus dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman tersebut dapat mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja karena kesehatan karyawan yang terganggu. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa fasilitas blower di perusahaan yang kurang memadai menyebabkan timbulnya bau menyengat dan mengganggu kenyamanan karyawan.

Hal tersebut sesuai atas hasil observasi yang dilaksanakan peneliti hari Selasa, 23 Februari 2021 Manager Produksi mengatakan bahwa:

“Karyawan bagian produksi merasa stres dalam bekerja karena kurangnya kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sehingga menyebabkan proses produksi yang terhambat”.

Kesejahteraan yang dimaksud di sini adalah pencairan gaji karyawan bagian produksi tidak keluar sesuai tanggal penggajian yaitu antara tanggal 17 atau 18. Pernyataan ini sesuai dengan salah satu pendapat karyawan produksi bagian linting Ibu Satik mengatakan bahwa:

“Sekarang sudah tanggal 23 Februari tapi masih belum gajian ndok, harusnya tanggal 17 atau 18 itu saya sudah terima gaji”.

Hal ini dikarenakan keuangan perusahaan yang tidak stabil akibat pemasaran yang sulit karena persaingan pasar sehingga permintaan rokok gagak hitam berkurang menyebabkan produksi yang tidak sesuai dengan target. Selain hal itu pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam ada beberapa stres kerja yang dialami karyawan, seperti target kerja karyawan dalam memproduksi rokok seringkali menyebabkan karyawan merasa tertekan dan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Berlandaskan dari penjabaran di atas, maka penulis bisa merumuskan permasalahannya seperti berikut: “Analisis Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan dalam Proses Produksi. (Studi kasus karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bisa merumuskan permasalahannya seperti berikut: “Bagaimana analisis stres kerja dan lingkungan kerja karyawan dalam proses produksi pada studi kasus karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan dari rumusan masalah maka tujuan yang akan didapatkan dari penelitian ini ialah untuk mendapatkan analisis stres kerja dan lingkungan kerja karyawan dalam proses produksi pada karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yakni Manfaat Teoritis maupun Manfaat Praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan ilmu terutama pada Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk pihak – pihak diantaranya:

1. Bagi Perusahaan Rokok Gagak Hitam - Bondowoso

Untuk memberi saran maupun masukan untuk melakukan pengambilan langkah yang tepat pada rangka meminimalisir stres kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam – Bondowoso.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambahkan ilmu pengetahuan maupun wawasan terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Untuk menjadi bahan tambahan literatur di perpustakaan milik STIA “Pembangunan” Jember.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai sumber atau bahan bacaan untuk peneliti berikutnya yang melakanakan penelitian pada bidang yang sama dan bisa memberikan perbandingan penelitian dengan penelitian sebelumnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Yang menjadi rujukan untuk peneliti dalam melaksanakan penelitian adalah penelitian terdahulu, sehingga penelitian terdahulu bisa dikaji untuk memperkaya teori yang akan dipakai peneliti. Berikut penelitian terdahulu yang disajikan pada ringkasan bisa dilihat pada tabel 2.1, seperti di bawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti	Informan	Analisis	Hasil
1.	“Gambaran Stres Kerja Dan Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Stres Pada Pekerja dan Produksi PT. Pertamina Geothermal Energy Area Kamojang Tahun 2012” Penulis: Lugina Prativi (2012)	Delapan orang pekerja yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu perencanaan dan pengendalian, fasilitas produksi, dan laboratorium. Ditambah dengan dua asisten manajer sebagai triangulasi.	Penelitian Kualitatif dengan Desain Studi Kasus.	Faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah bahaya fisik dari kebisingan, sedangkan bahaya psikososial pada konten pekerjaan yaitu beban kerja dan kontek pekerjaan yaitu hubungan interpersonal.

No.	Judul dan Peneliti	Informan	Analisis	Hasil
2.	<p>“Gambaran Stres Kerja Pegawai Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama Semarang”</p> <p>Penulis: Dewi Sartika dan Sugiharto. (2016)</p>	<p>Informan utama terdiri dari lima belas pegawai rekam medis dan informan pendukung terdiri dari kepala bidang K3 dan kepala serta wakil kepala instalasi rekam medis.</p>	<p>Penelitian Kualitatif Deskriptif.</p>	<p>Hasil yang didapatkan yakni informan mengeluh bahwa mengalami stres kerja akibat rakfiling yang kurang rapi maupun pengambilan dokumen rekam medis pasien yang terlambat serta lingkungan kerja yang kurang baik.</p>
3.	<p>“Stres Kerja Para Pustakawan Di Perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro”</p> <p>Penulis: Galang</p>	<p>Pustakawan Perpustakaan Di Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro</p>	<p>Penelitian Kualitatif dengan pendekatan Fenomenologi.</p>	<p>Memperlihatkan bahwa para pustakawan tidak mengalami stress berdasarkan psikologis akan tetapi pustakawan</p>

No.	Judul dan Peneliti	Informan	Analisis	Hasil
	Nurul Novian dan Jumino. (2020)			mengalami gejala stres fisik yakni badan pegal serta sakit pinggang yang diakibatkan dari sangat sering duduk ketika melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya pergerakan tubuh sehingga aliran darah ke tubuh kurang lancar.
4.	“Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat” Penulis: Ria Santika, M. Uhaib As’ad	Lima orang pegawai yang terdiri dari dua orang pegawai kepala subbagian dan tiga orang staf pegawai yang dilaksanakan di Kantor Kecamatan	Penelitian Kualitatif Deskriptif.	Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat kurang baik. Karena peran lingkungan kerja di kantor tersebut

No.	Judul dan Peneliti	Informan	Analisis	Hasil
	dan A. Nikharawi Hamdie (2013)	Kapasitas barat.		memberi pengaruh negatif terhadap kinerja pegawainya.
5.	<p>“Analisis Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Agung Utara Sakti”</p> <p>Penulis: Sterly Eunike Makarau, James Massie dan Yantje Uhing (2016)</p>	Empat Informan karyawan PT. Agung Utara Sakti.	Penelitian Kualitatif Deskriptif.	Dengan lingkungan dan orientasi kerja karyawan yang cukup baik dilakukan oleh perusahaan maka kualitas kerja karyawan akan menjadi sangat baik, karyawan dapat bekerja dengan waktu yang sudah ditentukan dan karyawan juga dapat mencapai target yang ada pada perusahaan dengan baik pula.

Sumber: Penelitian Terdahulu pada Jurnal Ilmiah

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Persamaan penelitian ini terhadap penelitian Lugina Prativi (2012) yaitu sama-sama mengkaji mengenai stres kerja dan menggunakan metode kualitatif pendekatan studi kasus.
2. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Dewi Sartika dan Sugiharto (2016) yaitu sama-sama mengkaji mengenai stres kerja dan menggunakan metode kualitatif deskriptif.
3. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Galang Nurul Novian dan Jumino (2020) yaitu sama-sama mengkaji mengenai stres kerja dan menggunakan metode penelitian kualitatif.
4. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ria santika, M. Uhaib As'ad dan A. Nikharawi Hamdie (2013) yaitu sama-sama mengkaji mengenai lingkungan kerja dan menggunakan metode penelitian kualitatif.
5. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Sterly Eunike Makarau, James Massie dan Yantje Uhing (2016) yaitu sama-sama mengkaji lingkungan kerja dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Penelitian pertama memiliki perbedaan yang terletak pada informan dan objek yang diamati. Informan pada penelitian ini mencakup atas 12 informan sedangkan Lugina Prativi (2012) menggunakan delapan orang pekerja. Objek penelitian ini dilakukan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, sedangkan pada penelitian Lugina Prativi (2012) objek penelitian dilaksanakan di PT. Pertamina Geothermal Energy Area Kamojang.
2. Penelitian kedua memiliki perbedaan yang terletak pada informan dan objek yang diamati. Informan pada penelitian ini mencakup atas 12 informan sedangkan Dewi Sartika dan Sugiharto (2016) menggunakan informan utama yang terdiri dari lima belas pegawai rekam medis dan

informan pendukung terdiri dari kepala bidang K3 dan kepala serta wakil kepala instalasi rekam medis. Objek penelitian ini dilakukan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, sedangkan pada penelitian Dewi Sartika dan Sugiharto (2016) objek penelitian dilakukan di Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama Semarang.

3. Penelitian ketiga memiliki perbedaan pada informan dan objek yang diteliti. Informan pada penelitian ini terdiri dari 12 informan sedangkan Galang Nurul Novian dan Jumino (2020) menggunakan informan pustakawan perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro. Objek penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, sedangkan pada penelitian Galang Nurul Novian dan Jumino (2020) objek penelitian dilakukan di Perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro.
4. Penelitian keempat memiliki perbedaan pada infroman dan objek yang diteliti. Informan pada penelitian ini terdiri dari 12 informan sedangkan penelitian Ria santika, M. Uhaib As'ad dan A. Nikharawi Hamdie (2013) menggunakan 5 informan. Objek penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso sedangkan penelitian Ria santika, M. Uhaib As'ad dan A. Nikharawi Hamdie (2013) dilaksanakan di Kantor Kecamatan Kapuas Barat.
5. Penelitian kelima memiliki perbedaan pada informan dan objek yang diteliti. Informan pada penelitian ini terdiri dari 12 informan sedangkan penelitian Sterly Eunike Makarau, James Massie dan Yantje Uhing (2016) menggunakan 4 informan. Objek penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso sedangkan penelitian Sterly Eunike Makarau, James Massie dan Yantje Uhing (2016) dilaksanakan di PT. Agung Utara Sakti.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini meliputi atas kriteria stress kerja serta lingkungan kerja. Kedua kriteria tersebut bagian dari manajemen sumber daya manusia.

2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi manajemen sumber daya manusia berdasarkan pendapat sejumlah ahli, diantaranya:

1. Manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu bidang manajemen yang terdiri dari pengendalian, pelaksanaan, pengorganisasian dan perencanaan. Dalam hal ini sumber daya manusia mempunyai peranan penting terhadap tujuan yang akan dicapai (Mangkunegara, 2013:3)
2. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan serta untuk mnegurus relasi tenaga kerja, kesehatan, keselamatan dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desseler, 2015:3).
3. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu maupun seni yang melakukan pengaturan tentang perasaan maupun hubungan tenaga kerja dalam membentuk serta mewujudkan tujuan perusahaan esecara efektif maupun efisien (Hasibuan, 2017:10).

Jadi, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan manajemen manusia. Manajemen manusia menentukan efektivitas organisasi dan berperan penting didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dijadikan sebagai pengelola tenaga kerja di dalam perusahaan. Hasibuan (2016:21) mengungkapkan fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup atas:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk merencanakan kebutuhan perusahaan dalam menetapkan program kepegawaian tenaga kerja dengan efisien serta efektif dalam mendapatkan tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian

Pada tahapan ini perusahaan melakukan penetapan terhadap hubungan kerja, pembagian kerja dan pembagian wewenang serta koordinasi karyawan sesuai struktur organisasi perusahaan

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk mengarahkan karyawan dalam pekerjaannya serta mendorong kerjasama antar masyarakat dan karyawan untuk memberikan bantuan atas terwujudnya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian ialah aktivitas yang telah disiapkan dan terencana untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga jika terjadi kesalahan ataupun penyimpangan, perusahaan dapat melakukan tindakan penyempurnaan dan perbaikan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Perusahaan dalam menerima tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan perekrutan atau pengadaan yang terdiri dari beberapa langkah dan proses, seperti penarikan, seleksi, penempatan, orientasi serta induksi sehingga dapat membantu perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai.

b. Pengembangan

Pada fase ini pengembangan bisa dinyatakan selaku sebuah proses yang mempunyai tujuan guna menambah keterampilan teknis, teori, konsep dan moral serta etika karyawan yang dapat dilakukan dengan nada pendidikan maupun pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi biasanya disebut juga pemberian balas jasa secara langsung ataupun secara tidak langsung sebagai imbalan terhadap karyawan berupa uang atau barang yang diberikan dari sebuah perusahaan.

d. Pengintegrasian

Fungsi penintegrasian yaitu guna menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan dan serasi disesuaikan dengan kebutuhan karyawan serta kepentingan perusahaan.

e. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia dilakukan guna meningkatkan loyalitas, mental serta kondisi fisik karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya program kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan berpedoman terhadap konsistensi eksternal serta internal.

f. Kedisiplinan

Disiplin kerja merupakan hal yang wajib terikat pada diri setiap karyawan. Bagi manajemen sumber daya manusiakedisiplinan salah satu cara untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal.

g. Pemberhentian

Putusnya ikatan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan disebut juga pemberhentian. Hal tersebut bisa diakibatkan dari keinginan perusahaan, karyawan, pensiun, kontrak kerja yang telah berakhir serta lain sebagainya.

Berdasarkan teori diatas fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi dua fungsi, yaitu yang pertama fungsi manajerial mencakup atas pengendalian, pengarahan, pengorganisasian dan perencanaan. Yang kedua fungsi operasional terdiri dari proses pemberhentian, kedisiplinan, pemeliharaan, pengintegrasian, kompensasi, pengembangan dan pengadaan.

2.2.3 Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses kegiatan yang meliputi perekrutan, pelatihan, penempatan dan pembinaan terhadap tenaga kerja dengan efektif serta efisien (Hasibuan, 2016:14). Terdapat tiga kunci pokok pengelolaan sumber daya manusia yaitu: (1) Pembinaan terhadap karyawan sebagai aset perusahaan yang dinamis. (2) Memberikan tempat kepada karyawan untuk berkembang. (3) Pengintegrasian, yaitu penyesuaian antara motivasi, keterampilan, dan latar belakang pendidikan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Jadi, terdapat tiga kunci pengelolaan sumber daya manusia, yaitu pembinaan terhadap karyawan sebagai aset perusahaan yang dinamis, memberikan tempat kepada karyawan untuk berkembang dan pengintegrasian kepada karyawan dengan tujuan perusahaan.

2.3 Stress Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja ialah merupakan kondisi di mana seorang karyawan merasa tertekan, tidak tenang, emosi tidak stabil yang dialami dalam pekerjaannya sehingga karyawan merasa stres dan mengeluh tentang pekerjaan, atasan atau lainnya (Mangkunegara, 2013:157). Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan produktivitas karyawan, produktivitas karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran (Hasibuan, 2014:204). Sumber stres pada karyawan

adalah faktor yang melekat pada pekerjaan, faktor dari dalam individu, kepemimpinan, peranan dalam organisasi, hubungan dalam organisasi, struktur dan iklim organisasi serta hubungan organisasi dengan pihak luar (Ardana, dkk., 2013:25).

Jadi, dapat disimpulkan stres kerja adalah berbagai macam hal yang dapat mengganggu seorang karyawan dalam bekerja sehingga jika dibiarkan akan menimbulkan dampak yang negatif terhadap perusahaan.

2.3.2. Penyebab Stres Kerja

Setiap pribadi mengalami tahap untuk melawan penyebab stres kerja. Berikut ini adalah penyebab stress (Carry Cooper, 2012:):

a. Penyebab fisik

Penyebab fisik sebagai berikut:

1. Kebisingan

Sumber stres bagi banyak orang adalah terlalu tegang dalam bekerja dan adanya kebisingan yang terjadi secara terus menerus.

2. Kelelahan

Tanpa disadari stres timbul akibat dari masalah kelelahan yang membuat kemampuan untuk bekerja menurun sehingga juga mengakibatkan prestasi kerja menurun.

3. Penggeseran Kerja

Karyawan sudah merasa nyaman dengan pola kerja dan kebiasaan yang lama. Stres kerja timbul disebabkan terjadinya perubahan pola kerja yang terjadi terus menerus.

4. Jetlag

Jetlag merupakan kondisi yang dialami seseorang karena kelelahan yang disebabkan oleh perubahan waktu. Hal ini biasanya karena seseorang menempuh perjalanan jauh dengan waktu yang sangat lama.

5. Suhu dan Kelembaban

Suhu maupun kelembaban sebuah ruangan mempengaruhi kinerja seorang karyawan sehingga suhu dan kelembaban ruangan harus diperhatikan agar tidak mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

b. Beban kerja

Stres kerja dapat disebabkan karena beban kerja karyawan yang terlalu banyak, tingkat keahlian yang tidak sesuai, kecepatan dan volume kerja yang terlalu tinggi.

c. Sifat pekerjaan

1. Situasi Baru dan Asing

Karyawan dapat mengalami stres dan tertekan karena dihadapkan suasana yang baru dan asing dalam perusahaan.

2. Ancaman Pribadi

Seorang karyawan merasa terancam apabila dilakukan pengawasan secara ketat oleh atasan.

3. Percepatan

Ketidakmampuan karyawan untuk memacu pekerjaan akan menimbulkan stres pada dirinya.

4. Ambiguitas

Dalam melakukan pekerjaan perlunya kejelasan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan sehingga tidak menimbulkan kebingungan dan keraguan karyawan dalam pelaksanaannya.

5. Umpan Balik

Karyawan terkadang tidak puas dengan pekerjaannya karena standar kerja yang tidak jelas dan menimbulkan perasaan tertekan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standar yang berlaku.

d. Kebebasan

Beberapa karyawan justru tidak senang dengan adanya kebebasan yang membuat karyawan merasa tidak mampu dan merasa ketidakpastian dalam bekerja.

e. Kesulitan

Stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh kesulitan – kesulitan karyawan dialami di luar perusahaan, seperti masalah rumah tangga, keuangan dan lainnya.

Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, autoritas yang tidak memadahi yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan dan frustrasi (Anwar Prabu, 2013:93).

Pendapat lain dari Mangkunegara (2013:1560) tentang penyebab stres kerja, diantaranya:

1. Konflik kerja

Situasi dimana terjadi perselisihan antar karyawan yang berakibat buruk pada suatu perusahaan.

2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Dalam suatu perusahaan terkadang adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan tekanan kepada para pekerja. Perbedaan ini seringkali memicu konflik antara atasan dan bawahan yang mengakibatkan stres pada pekerja.

3. Beban kerja yang diterima sangat berat

Beban kerja yang ditanggung karyawan seringkali melebihi kemampuan karyawan, hal ini memicu stres kerja terhadap karyawan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat

Suasana kerja yang tidak kondusif atau adanya perbedaan pendapat antar karyawan sehingga menimbulkan perpecahan membuat suasana kerja yang tidak sehat.

5. Waktu kerja yang mendesak

Suatu pekerjaan diberikan kepada karyawan dengan tingkat waktu pekerjaan tertentu. Pemberian waktu yang berlebihan membuat karyawan tertekan dan stres dalam melakukan pekerjaannya.

6. Otoritas kerja

Kurangnya tanggung jawab kerja dan otoritas yang memadai akan memberikan tekanan pada pekerja.

7. Kualitas pengawasan

Pengawasan kerja perlu dilakukan agar tidak terjadi suatu hal yang berbahaya. Pekerja merasa tertekan apabila kualitas pengawasan kerja di perusahaan masih rendah dan kurang efektif.

Jadi, penyebab stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa penyebab, yaitu yang pertama penyebab fisik meliputi kelembaban, suhu, jetlag, penggeseran kerja, kelelahan dan kebisingan. Penyebab kedua yaitu beban kerja, penyebab ketiga yaitu sifat pekerjaan yang meliputi umpan balik, ambiguitas, percepatan, ancaman pribadi dan situasi baru yang baru dan asing. Selanjutnya penyebab keempat yaitu kebebasan. Dan penyebab terakhir yaitu kesulitan.

2.3.3 Gejala Stres

Mendeteksi adanya tanda-tanda stres kerja sangat penting oleh perusahaan terhadap karyawan. Menurut Braham (dalam Harsuko, 2011:68) terdapat 4 gejala stres kerja, yaitu sebagai berikut: (1) Fisik, contohnya tidur tidak teratur atau sulit tidur, sulit buang air besar, gangguan pencernaan, kulit gatal-gatal, radang usus, merasakan sakit pada punggung, tegang pada leher dan urat-urat bagian bahu, keringat berlebihan, selera makan berubah, serangan jantung atau tekanan darah tinggi serta kehilangan energi. (2) Emosional, contohnya gampang marah, mudah sensitif serta tersinggung, cemas dan gelisah, *mood* tak beraturan, sedih, mudah depresi dan menangis, gugup, rentan dalam pertikaian, agresif kepada orang lain, mudah ribut dan lesuh dalam hal mental. (3)

Intelektual, contohnya pelupa, pikiran kacau, menurunnya daya ingat, sulit konsentrasi, melamun yang berlebihan, hanya fokus pada satu pikiran saja.

(4) Interpersonal, contohnya apatis terhadap lingkungan, menurunnya kepercayaan terhadap orang lain, suka ingkar janji, nyinyir kepada orang lain dan kurangnya bersosialisasi terhadap orang lain.

Jadi, dapat disimpulkan ada empat gejala stres meliputi gejala fisik, emosional, intelektual serta interpersonal. Gejala stres merupakan reaksi tubuh terhadap situasi tekanan baik secara mental maupun fisik. Tekanan tersebut dapat memicu gangguan terhadap pikiran dan tubuh rentan akan penyakit, sehingga seseorang yang mengalami gejala stres dapat menurunkan daya tahan tubuh.

2.3.4 Dampak Stres

Stres kerja memiliki dampak terhadap perusahaan dan individu yang bekerja di dalamnya. Berikut dampak stres kerja menurut Jacinta (2013):

- a. Dampak terhadap perusahaan, diantaranya: (1) Terdapat hambatan dari operasional kerja maupun manajemen sehingga terjadi kekacauan. (2) Aktivitas kerja terganggu. (3) Produktivitas menurun. (4) Profit dan pemasukan perusahaan menjadi turun.
- b. Dampak terhadap individu, diantaranya: (1) Kesehatan, contohnya gangguan jantung dan pencernaan, hipertensi, mag, alergi dan lain sebagainya. (2) Psikologis, contohnya stres kronis yang menghancurkan dan menggerogoti tubuh, pikiran secara perlahan. (3) Interaksi Interpersonal, contohnya salah paham dalam mengartikan keadaan, penilaian dan pendapat, nasehat, kritik bahkan sikap orang lain.

Jadi, dampak stres kerja meliputi dampak terhadap perusahaan yaitu dampak yang berhubungan dengan operasional atau aktivitas dalam perusahaan. Dan yang kedua dampak terhadap individu yaitu dampak yang berhubungan dengan kesehatan dan psikologis individu.

2.3.5 Dimensi Stres Kerja

Menurut Michael et al., dalam Rivai Veithzal (2011:25) stres kerja diukur melalui 3 dimensi, yaitu:

a. Beban Kerja

Ketidaksesuaian jumlah waktu, peranan yang diharapkan serta sumber daya yang ada. Jika ketiga hal itu tidak seimbang maka ada kemungkinan besar tugas tidak dapat diselesaikan dengan baik.

b. Konflik Peran

Konflik peran merupakan perbedaan konsep diantara atasan dan karyawan terkait tugas yang harus dilaksanakan.

c. Ambiguitas Peran

Ambiguitas merupakan ketidakjelasan akan sejumlah tugas yang diemban oleh karyawan. Hal ini terjadi karena atasan kurang memberikan kejelasan atas *job description* sehingga karyawan merasa bingung akan perannya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dilakukan pengukuran lewat tiga dimensi, meliputi beban kerja, konflik peran serta ambiguitas peran. Perusahaan dapat mengukur tingkat stres kerja pada karyawan dengan tiga hal tersebut. Hal ini bertujuan agar pimpinan perusahaan dapat mengambil keputusan untuk mengurangi tingkat stres di lingkungan internal.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah berbagai hal yang terdapat disekeliling pekerja serta mampu memberikan pengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya (Danang, 2015:38). Lingkungan kerja ialah segala sesuatu dilingkungan sekitar pekerja baik berupa alat pembantu, metode kerja dan sistem kerja. Lingkungan kerja juga dapat berupa pola kepemimpinan, pola kerja sama, sarana kerja yang tersedia, balas jasa,

serta struktur tugas dan desain pekerjaan (Sedarmayanti dalam Rizki dkk., 2016:109). Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017:195).

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung kepada para karyawan untuk melaksanakan tugasnya maupun tanggung jawabnya ketika bekerja sehingga suasana kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Untuk itu lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan.

2.4.2 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan dibagi menjadi dua jenis. Berikut jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015:21) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh secara langsung serta tidak langsung. Hal ini karena lingkungan kerja memiliki wujud fisik yang ada di sekitar tempat kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah seluruh kondisi yang berlangsung yang hubungan erat kaitannya terhadap hubungan kerja baik terhadap sesama karyawan kerja, terhadap atasan atau terhadap bawahan.

Kriteria – kriteria lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2014:191) terdiri dari:

1. Pewarnaan

Perusahaan biasanya kurang memperhatikan masalah pewarnaan pada dinding tempat kerja, padahal pewarnaan di ruang kerja yang

baik dapat memberikan manfaat dan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruangan kerja sangat berpengaruh dalam melakukan kegiatan operasional kerja dalam perusahaan. Penerangan yang cukup ketika bekerja dapat menambah semangat pekerja dalam melakukan pekerjaannya sehingga memberikan hasil kerja yang maksimal.

3. Udara

Dibutuhkan ventilasi udara guna untuk pertukaran udara yang cukup di dalam ruangan agar kesegaran udara terjaga dan fisik karyawan tetap fit.

4. Suara Bising

Suara bising dalam tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja karyawan dan menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal sehingga perusahaan perlu memperhatikan suara bising agar tidak mengganggu para pekerja.

5. Ruang Gerak

Tempat kerja yang tersedia dalam suatu perusahaan harus memberikan ruang gerak yang cukup dan dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan karena karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal apabila tempat kerja kurang memadai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas.

6. Keamanan

Keamanan karyawan adalah hal penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan karena jika karyawan tidak merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Kebersihan

Karyawan akan merasa senang apabila lingkungan tempat bekerja selalu bersih sehingga perusahaan harus menjaga kebersihan untuk menciptakan keadaan di sekitarnya menjadi sehat.

Menurut Nitisemito (2014:191) Kriteria lingkungan kerja non fisik mencakup atas:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja dan segala kondisi yang berhubungan dengan sekitar karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Hubungan Rekan Kerja

Hubungan kerja antara rekan kerja yang harmonis tanpa adanya perpecahan atau konflik bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Tersedianya Fasilitas Karyawan

Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pekerjaan harus tersedia dengan lengkap agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Kriteria-kriteria lingkungan kerja menurut Sedarmayanti Budianto dan Kartini (2015:108) sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan yang kurang mempengaruhi kondisi kerja yang tidak menyenangkan sehingga perlu adanya penerangan yang cukup untuk ruang kerja masing – masing karyawan.

2. Suhu udara

Suhu udara yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi karyawan dalam suatu pekerjaan sehingga perlu dilakukan penyesuaian suhu udara.

3. Suara bising

Kebisingan dalam suatu tempat kerja dapat mengganggu aktivitas karyawan ketika sedang melakukan tugas-tugas tersebut.

4. Penggunaan warna

Warna suatu objek berpengaruh besar terhadap perasaan seseorang sehingga warna ruang harus dapat mendorong semangat kerja bagi karyawan sehingga mereka dapat merasa nyaman pada saat bekerja.

5. Ruang gerak yang dibutuhkan

Ruang gerak merupakan kondisi diantara satu karyawan terhadap karyawan yang lain pada perihal posisi kerja dan alat bantu kerja .

6. Suasana bekerja

Suasana kerja merupakan keadaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan aman dan nyaman.

7. Hubungan karyawan

Hubungan dengan karyawan lainnya harus terjalin dengan harmonis sehingga tujuan perusahaan tercapai kerjasama yang baik antar karyawan.

Jadi dengan demikian, terdapat dua jenis lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik terdiri dari kebersihan, keamanan, ruang gerak, suara bising, udara , penerangan dan pewarnaan. Dan yang terakhir lingkungan kerja non fisik mencakup atas suasana kerja, hubungan rekan kerja dan pra sarana karyawan.

2.4.3 Syarat Lingkungan Kerja yang Kondusif

Perusahaan penting untuk merencanakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kegiatan operasional karyawan. Menurut Anoraga (2011:40) ada dua syarat lingkungan kerja yang kondusif, yakni seperti di bawah ini.

1. Lingkungan kerja yang berwujud fisik: (a) Kondisi tempat dan bangunan, tempat kerja atau bangunan yang baik, menarik dan keselamatan kerja yang terjamin, kondisi ruang kerja yang nyaman serta terdapat ruang gerak untuk karyawan maupun ventilasi udara yang cukup agar karyawan dalam bekerja dapat bebas dan leluasa. (b) Menyediakan fasilitas seperti tempat ibadah, peralatan kerja, tempat istirahat dan lain sebagainya. (c) Lokasi kerja dan letak bangunan yang cukup strategis sehingga nampak mudah dijangkau menggunakan kendaraan umum.

2. Lingkungan kerja yang berwujud psikis: (a) Jaminan keamanan bagi karyawan dalam bekerja yang meliputi: rasa aman akan bahaya yang mungkin terjadi dalam bekerja. (b) Dua dimensi dari sifat loyalitas meliputi loyalitas bersifat vertikal (diantara pimpinan dengan bawahan) serta loyalitas bersifat horizontal (diantara karyawan dengan karyawan, maupun pimpinan dengan pimpinan).

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting untuk mendukung semangat kerja para karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya syarat lingkungan kerja yang kondusif meliputi dua hal, yaitu lingkungan kerja yang berbentuk fisik dan psikis.

2.5 Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Proses Produksi

Handoko (2014:4) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sumber daya manusia dijadikan selaku aspek pelaksanaan maupun penentuan bermacam-macam policy, aktivitas serta program guna memperoleh efektivitas perusahaan dan tenaga kerja secara yang sosial dan etis yang dapat dipertanggung jawabkan.

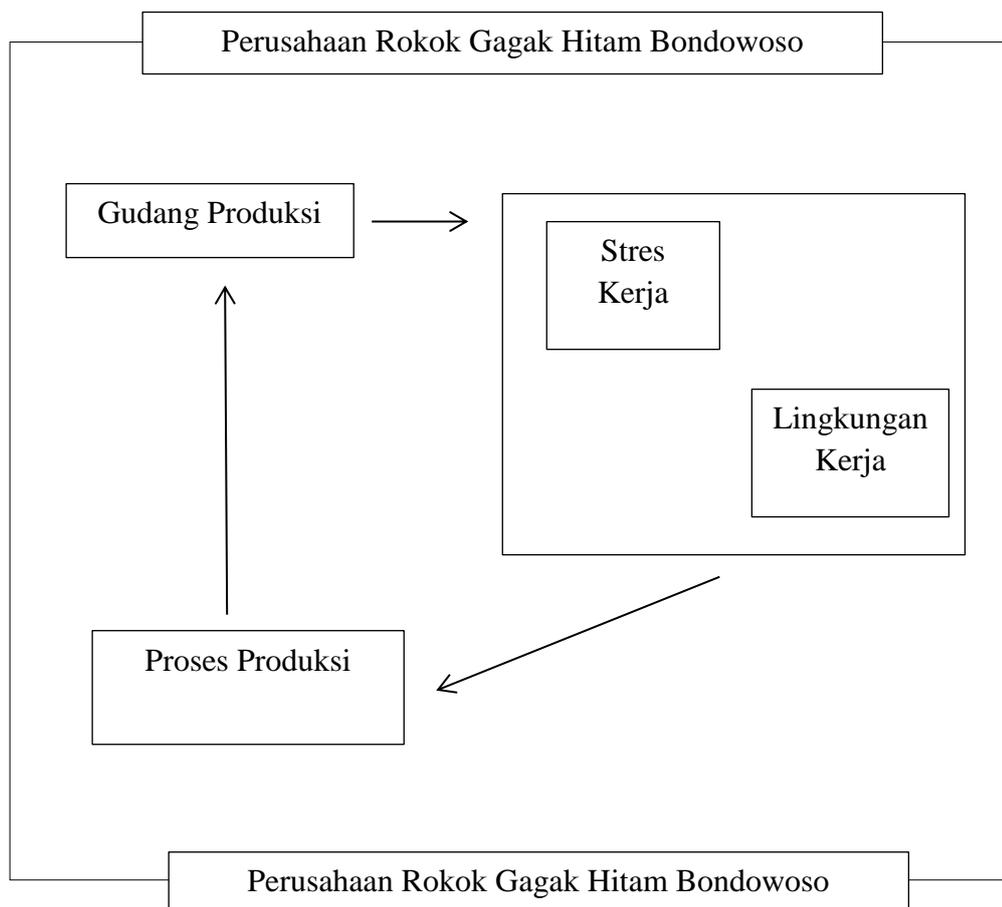
Jika dikaitkan dengan produktivitas karyawan, lingkungan kerja karyawan mempengaruhi langsung terhadap produktivitas karyawan yang melaksanakan proses produksi, seperti suasana dan mutu lingkungan kerja karyawan dalam melakukan aktivitas setiap harinya.

Ada faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan yakni stres kerja. Menurut Mangkunegara (2013:157), stres kerja seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya merupakan perasaan tertekan yang mengakibatkan ketidakstabilan emosi, gelisah, menyendiri dan susah tidur. Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman dapat menekan timbulnya stres kerja yang dialami karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2.6 Desain Penelitian

Nazir (2011:84) mengungkapkan bahwa desain penelitian ialah segala tahapan yang dibutuhkan untuk melaksanakan maupun merencanakan penelitian. Desain penelitian bisa didefinisikan selaku tahapan-tahapan penelitian yang terdiri dari dua kelompok, diantaranya: (1) Perencanaan penelitian. (2) Pelaksanaan penelitian atau proses operasional penelitian. Sesuai kajian teori dan latar belakang permasalahan yang sudah dijabarkan, maka bisa dibuat desain penelitian seperti di bawah ini.

Gambar 2.1 Desain Penelitian (2021)



Sumber: Data diolah dari Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, 2021)

Berdasarkan desain penelitian gambar 2.1, kesimpulan yang dapat diambil dari definisi desain penelitian yaitu sebuah rencana atau kerangka kerja untuk melaksanakan penelitian yang akan digunakan sebagai panduan dalam menganalisis dan mengumpulkan data. Kegiatan analisis data dan pengumpulan tersebut bertujuan untuk memecahkan dan mencari solusi dari penyelesaian sebuah permasalahan yang muncul. Rencana merupakan hal penting yang perlu dibuat supaya pengumpulan data bisa dilaksanakan dengan efisien serta efektif, sehingga dalam penelitian memberikan hasil sesuai dengan fenomena di lapangan.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian kualitatif menggunakan pendekatan studi kasus ialah jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2016:9), penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang berdasarkan kepada filsafat pospositivisme. Metode ini dipakai guna meneliti terhadap kondisi objek yang alamiah di mana peneliti berperan selaku instrument kunci, pengambil sampel dilaksanakan secara purposive, teknik pengumpulan data triangulasi.

Penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2018:8) mengatakan, “sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); disebut juga sebagai metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut metode penelitian kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif”.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih untuk dijadikan sebagai objek penelitian adalah Perusahaan Rokok Gagak Hitam yang bertempat di Jalan Raya Bondowoso – Jember KM. 7 No 16 Desa Pakuniran RT. 018/ RW. 04 Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Pelaksanaan observasi penelitian dimulai pada tanggal 23 Februari 2021, 25 Februari 2021 dan 1 maret 2021. Pelaksanaan penelitian ini dimulai di bulan April 2021. Adapun alasan pemilihan tempat penelitian sebagai berikut:

1. Permasalahan yang masih belum holistik, jelas, dinamis, rumit dan bermakna sehingga kemungkinan data pada situasi sosial tersebut tidak dapat dijaring menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan instrumen seperti kuesioner, tes, wawancara serta pedoman.

2. Penulis juga bermaksud memahami kondisi sosial dengan mendalam yang berkaitan terhadap manajemen sumber daya manusia khususnya karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2012:224) mengungkapkan bahwa teknik pengumpulan data adalah prosedur yang paling penting pada suatu penelitian, sebab tak lain tujuan mendasar dari sebuah penelitian ialah memperoleh data. Terdapat teknik-teknik dalam pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Berdasarkan Creswell, observasi ialah suatu proses guna memperoleh data dari tangan pertama lewat berbagai pengamatan terhadap orang ataupun proses kerja sebuah produk di lokasi penelitian (Sugiyono, 2016:203).

2. Wawancara

Wawancara ialah teknik pengumpulan data ketika peneliti melaksanakan studi pendahuluan guna mencari potensi dan masalah yang harus diteliti. Wawancara pula untuk membantu peneliti mengetahui keinginan, opini maupun beberapa perihal lainnya dari responden yang sedikit kecil serta yang lebih mendalam beserta juga respondennya sedikit kecil (Sugiyono, 2016:194).

3. Dokumentasi

Dokumentasi berdasarkan pendapat Sugiyono (2015:329) ialah sebuah cara yang dipakai guna mendapatkan informasi maupun data dalam wujud dokumen, buku, arsip, gambar maupun tulisan angka yang berbentuk laporan dan keterangan yang bisa menunjang penelitian.

3.4 Teknik Penentuan Informan

Data-data dalam penelitian kualitatif diperoleh melalui seorang informan yang memiliki pengetahuan akan informasi atau data terkait permasalahan yang hendak diteliti. Pada penelitian kualitatif ini informan terbagi menjadi dua jenis. Informan pertama yaitu informan inti merupakan orang yang terlibat secara aktif dalam masalah tersebut dan mengetahui secara keseluruhan tentang masalah yang dijadikan kajian penelitian sehingga mampu memberikan informasi yang mendalam dan rinci. Untuk melakukan penentuan informan kunci, peneliti memakai teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:218) *Purposive Sampling* ialah teknik pengambilan sampel sumber data melalui pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut contohnya orang itu yang dinilai paling mengetahui terkait apa yang peneliti butuhkan sehingga akan memberikan kemudahan terhadap peneliti guna menjelajahi objek ataupun situasi sosial yang akan diteliti. Data informan pada penelitian ini meliputi atas:

1. Nama : M. Hamdun, S.E
 Jabatan : Wakil Manager Produksi
 Topik wawancara : - Membahas mengenai profil atau gambaran umum Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
 - Membahas mengenai stres kerja dan lingkungan kerja karyawan produksi Perusahaan Rokok Gagak Bondowoso
2. Nama : Hendrik Sutikno
 Jabatan : SPV Gudang SKT
 Topik wawancara : Membahas mengenai peranan sumber daya Manusia
3. Nama : Sundari
 Jabatan : Karyawan bagian produksi

- Topik wawancara : Membahas mengenai stres kerja karyawan produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
4. Nama : Yustriani
Jabatan : Karyawan bagian produksi
Topik wawancara : Membahas mengenai lingkungan kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
5. Nama : Siti Hamidah
Jabatan : Karyawan bagian Produksi
Topik wawancara : Membahas mengenai stres kerja karyawan produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
6. Nama : Ida Sapaida
Jabatan : Mandor Gudang SKT
Topik wawancara : Membahas mengenai lingkungan kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
7. Nama : Samsuri
Jabatan : Bagian Umum
Topik wawancara : Membahas mengenai profil atau gambaran umum Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
8. Nama : Glory Bastian, S.H, M.Kn
Jabatan : Manager HRD dan Umum
Topik wawancara : Membahas mengenai peranan sumber daya Manusia
9. Nama : Elma Sari S.AB
Jabatan : Admin bagian SKT
Topik wawancara : Membahas mengenai stres kerja karyawan

- produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam
Bondowoso
10. Nama : Septerina
 Jabatan : Admin bagian SKM
 Topik wawancara : Membahas mengenai lingkungan kerja
 karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok
 Gagak Hitam Bondowoso
11. Nama : Saiful Bari
 Jabatan : Operator gudang SKM
 Topik wawancara : Membahas mengenai stres kerja karyawan
 produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam
 Bondowoso
12. Nama : Nur Fadli
 Jabatan : SPV Gudang SKM
 Topik wawancara : Membahas mengenai lingkungan kerja
 bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak
 Hitam Bondowoso

3.5 Tahap Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, diharuskan untuk mengungkap kebenaran secara objektif maka dari itu keabsahan data sangat penting pada penelitian kualitatif. Keabsahan data ialah pencocokan data diantara data yang didapatkan peneliti terhadap data yang sesungguhnya terjadi dapat dipertanggung jawabkan dari segala sisi. Dalam penelitian ini terdapat beberapa tahap pemeriksaan keabsahan data yang dikutip dari Moleong (2015:327) yaitu :

1. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan bertujuan guna menemukan beberapa unsur maupun beberapa ciri pada kondisi yang sangat relevan terhadap berita ataupun isu atau persoalan yang dicari serta

selanjutnya memutuskan diri kepada beberapa hal secara detail dan rinci.

2. Triangulasi

Menurut Sugiyono (2018:273) bahwa “Triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu. Jenis-jenis triangulasi menurut Sugiyono (2018:174) sebagai berikut:

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sumber pada tahap triangulasi ini yaitu dengan membandingkan tiga sumber. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak dapat dirata-ratakan tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda dan mana yang spesifik dari tiga sumber tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. Apabila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

c. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Apabila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

Triangulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara. Selanjutnya peneliti membenarkan melalui studi dokumentasi yang dihubungkan terhadap penelitian dan hasil pengamatan peneliti di lapangan sehingga keabsahan maupun kemurnian data terjamin.

3. Diskusi

Tahap ini merupakan teknik yang dilaksanakan dengan cara diskusi hasil akhir atau hasil sementara bersama orang-orang yang mempunyai pengetahuan informasi dan kompetensi secara akurat.

3.6 Teknik Analisis Data

Agar penelitian dapat berjalan dengan baik dan efisien serta dalam penelitian tidak terjadi kesalahan maka dalam penelitian diperlukan analisis data. Menurut Miles dan Huberman dalam bukunya *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook (3rd ed)*, adapun metode yang digunakan dalam analisis data meliputi kondensasi data, penyajian data serta penarikan dan verifikasi kesimpulan.

1. *Data Condensation* (kondensasi data)

Data kondensasi mengacu pada proses seleksi atau pemilihan, fokus dan menyederhanakan serta melakukan pergantian data yang terdapat pada catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen maupun data empiris yang telah diperoleh. Data kualitatif dapat diubah dengan cara seleksi, ringkasan atau uraian menggunakan kata-kata sendiri dan lain-lain. Berdasarkan data yang dimiliki, peneliti akan mencari data, tema dan pola mana yang penting. Sedangkan data yang dianggap tidak penting akan dibuang.

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung dan wawancara pada karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso mengenai analisis stres kerja dan lingkungan kerjawa karyawan dalam proses produksi. Data yang didapat meliputi beban, konflik peran dan ambiguitas peran yang dirasakan karyawan.

2. *Data Display* (penyajian data)

Selanjutnya peneliti melakukan penyajian data dengan data yang telah melewati tahap reduksi. Hal ini bertujuan agar penulis lebih mudah untuk memahami permasalahan yang terkait dalam penelitian dan dapat melanjutkan tahap selanjutnya. Umumnya penyajian data merupakan suatu pengaturan, kumpulan informasi yang telah dikerucutkan sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan. Tahap ini dilakukan dengan bagan, uraian singkat, skema dan lain-lain.

Setelah mengumpulkan data mengenai analisis stres kerja dan lingkungan kerja karyawan dalam proses produksi studi kasus karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Data yang didapat meliputi target produksi yang tinggi, konflik peran terkait SOP kerja karyawan bagian produksi dan ketidakjelasan mengenai bahan material yang tersedia sehingga mengakibatkan jam kerja karyawan bagian produksi yang tidak

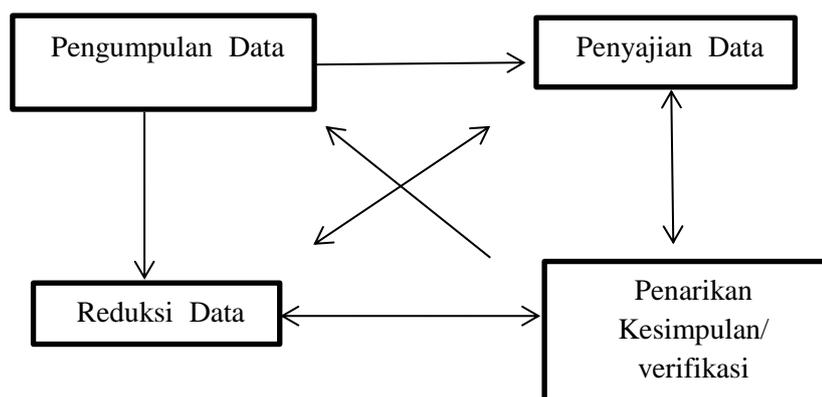
menentu. Maka tahap selanjutnya peneliti mengelompokkan hasil observasi dan wawancara untuk disajikan dan dibahas lebih detail.

3. *Conclusion drawing/verification* (pengambilan kesimpulan)

Selanjutnya tahap terakhir yang dilakukan penulis yaitu pengambilan kesimpulan. Pengambilan kesimpulan merupakan suatu proses dimana peneliti menginterpretasikan data dari awal pengumpulan disertai pembuatan pola dan uraian atau penjelasan. Setelah menyajikan data mengenai analisis stres kerja dan lingkungan kerja karyawan dalam proses produksi studi kasus karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso maka peneliti melakukan penarikan kesimpulan terkait analisis stres kerja dan lingkungan kerja karyawan dalam proses produksi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa teknik analisis data terdiri dari beberapa tahap yang dilakukan. Tahap-tahap tersebut dilakukan di dalam proses penelitian. Tahap tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1 Model Komponen Analisis Data



Sumber: Miles, M.B., and Huberman, A.M (2014:15)

BAB 4. PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Perusahaan Rokok Gagak Hitam didirikan oleh Bapak H. Wasil pada tahun 2004 dengan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Kecil *Nomor 510/261/430.56/2004* yang dikeluarkan dari Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso pada 4 Agustus 2004 ini bergerak di bidang industri rokok kretek tangan melalui *Nomor NPWP 07.902.955.9-656.000*, yang dikeluarkan dari Kantor Direktorat Jendral Pajak pada 20 Agustus 2004. Perusahaan sudah mempunyai Surat Tanda Pendaftaran Industri Kecil Rokok Kretek Tangan dengan *Nomor 130555204019* pada 5 Agustus 2004 dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso serta Nomor Pokok Pengusaha Barang Kena Cukai (NPPBKC) *0711.1.3.3040* yang dikeluarkan dari Departemen Keuangan RI Direktorat Jendral Kepabean dan Cukai pada 10 Desember 2004 dan Surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak *No. Pem-220/WPJ.12/KP.1003/2005*.

Nama Perusahaan Gagak Hitam sendiri didapatkan dari klub permainan gobak sodor serta permainan bola volly yang dipimpin oleh Bapak Nawar H. Wasil di tahun 2004, Bapak Nawar H. Wasil sesungguhnya ialah seorang pembisnis pada bidang tembakau yang memberikan suplai tembakau untuk beragam industri rokok besar di Indonesia akan tetapi di tahun 2003 pada wilayah Karesidenan Besuki berlangsung panen raya tembakau akan tetapi pada lain pihak berlangsung pembatasan pembelian tembakau oleh perusahaan rokok besar diantaranya yakni PT. Bentoel, PT. Gudang Garam serta PT. Sampoerna yang akhirnya memiliki dampak kepada overstock maupun harga tembakau menjadi rendah sehingga petani tembakau pada wilayah karesidenan merugi, maka Bapak Nawar H. Wasil mendapatkan ide guna mendirikan perusahaan

rokok menggunakan bahan tembakau lokal yang dibuat serta diracik dengan cita rasa yang khas.

Perusahaan Rokok Gagak Hitam mulanya membuat rokok dengan 10 orang tenaga kerja serta dilaksanakan di teras rumah akan tetapi seiring dengan perjalanan waktu dan perkembangan yang dicapai dari perusahaan, sekarang ini (baca: tahun 2010) perusahaan sudah memperkerjakan 741 orang didukung tiga gudang produksi serta dua gudang penyimpanan bahan baku. Penjualan rokok Gagak Hitam mulanya cuma di sekitar Kecamatan Maesan, akan tetapi saat ini (baca: tahun 2010) mencakup atas enam kabupaten serta sejumlah wilayah di luar Jawa.

Perusahaan Rokok Gagak Hitam mempunyai bermacam-macam merek rokok ditawarkan pada konsumen yang terdiri dari dua macam yaitu rokok sigaret kretek tangan dan sigaret kretek filter. Sejumlah merek yang dipunya Perusahaan Rokok Gagak Hitam diantaranya yakni Gagak Hitam Kuning Lama, Gagak Hitam Gold, Gagak Hitam Filter serta Gagak Hitam Super.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso bertempat di Jalan Raya Bondowoso – Jember KM. 7 No 16 Desa Pakuniran RT. 018/RW. 04 Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso – Jawa Timur – Indonesia.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

a. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi:

- a) Memiliki reputasi tinggi dan menjadi perusahaan yang handal.
- b) Menunjang kesejahteraan masyarakat dan pembangunan

2) Misi:

- a) Memproduksi rokok berkualitas dengan rasa yang khas.
- b) Meningkatkan kesejahteraan petani tembakau.

- c) Menghasilkan laba yang cukup bagi shareholders.
- d) Memberikan kesejahteraan yang baik bagi karyawan.
- e) Memiliki keunggulan komparatif, kuat dan terus berkembang.
- f) Memiliki kemampuan menghadapi persaingan regional maupun nasional.

b. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi didefinisikan sebagai garis hierarki yang terdiri dari komponen-komponen penyusun perusahaan. Yang bertujuan untuk memperjelas kedudukan dan fungsi setiap posisi pekerjaan. Sehingga seorang atasan mampu memberikan tugas kepada bawahan secara optimal dan adil serta bijaksana.

Struktur organisasi yang dipakai Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso ialah struktur garis berlandaskan fungsional. Sifat struktur organisasi dalam segi intruksi yaitu bersifat *up down* artinya intruksi berdasarkan jabatan dari atas ke bawah. Dan dalam segi strategi bersifat *bottom up* artinya menyerap semua masukan ide dari karyawan tingkat bawah misal karyawan produksi bagian linting.

c. Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi

1) Direktur Utama

- a) Melaksanakan pengawasan atas pelaksanaan rencana kerja dengan keseluruhan serta menetapkan rencana kerja.
- b) Mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang kepada tiap-tiap bagian.
- c) Menjaga kelancaran operasional untuk jangka panjang.
- d) Mengambil maupun melaksanakan keputusan serta kebijakan pada sistem perusahaan.
- e) Bertanggung jawab terhadap pengambilan keputusan ataupun kebijakan.

2) Manager Pemasaran

- a) Memimpin pelaksanaan dan menentukan kebijakan pokok dalam bidang pemasaran.
- b) Menetapkan dan menyusun rencana strategi harga pemasaran secara realistis berdasarkan distribusi produk dan promosi.
- c) Menetapkan dan menyusun rencana program dan anggaran pemasaran berdasarkan kebijakan strategis yang telah ditetapkan.
- d) Mengendalikan dan mengawasi kegiatan pemasaran serta menganalisis penyimpangan yang terjadi dan melakukan penyesuaian.
- e) Mewakili perusahaan dalam bidang pemasaran untuk mencapai sasaran organisasi.
- f) Mengadakan koordinasi dengan manager lainnya.

3) Manager Keuangan

- a) Menganalisis laporan keuangan yang dihasilkan oleh bagian akuntansi secara periodik.
- b) Menyusun rencana anggaran perusahaan baik bulanan maupun tahunan.
- c) Menyusun laporan pertanggungjawaban kepada direktur utama.
- d) Mengadakan koordinasi dengan manager lainnya.

4) Manager Sumber Daya Manusia dan Umum

- a) Mengawasi dan mengirim pendistribusian barang yang dipesan kepada pelanggan.
- b) Merumuskan kebijaksanaan perusahaan di bidang personalia.
- c) Melakukan perencanaan serta seleksi karyawan berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- d) Membuat peringatan, teguran dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau pun yang tidak, disesuaikan dengan catatan dan laporan prestasi karyawan.
- e) Mengadakan hubungan koordinasi dengan manager lainnya.
- f) Mengatur pembagian kerja karyawan.

- g) Mengawasi kinerja karyawan.
 - h) Menghitung gaji karyawan.
- 5) Manager Pengadaan dan Perencanaan Bahan Baku
- a) Mengatur, menetapkan dan mengawasi pembelian.
 - b) Mengatur pelaksanaan pembelian berdasarkan harga dan kualitas yang memadai serta menjamin ketepatan waktu dan jumlah penerima barang.
 - c) Menerima permintaan pembelian barang-barang yang dibutuhkan dari setiap bagian perusahaan.
 - d) Menggunakan anggaran investasi (rencana pembelian) atas aktiva tetap sebagai alat pengendalian investasi atas aktiva tetap.
 - e) Mengadakan hubungan-hubungan koordinasi dengan manager lainnya.
- 6) Manager Produksi
- a) Menetapkan, mengatur dan mengawasi seluruh proses produksi.
 - b) Bertanggung jawab terhadap kualitas produksi, proses produksi dan hasil.
 - c) Menyusun laporan proses produksi kepada direktur, kantor pelayanan bea dan cukai Panarukan setiap bulan.
 - d) Mengadakan koordinasi dengan manager lainnya.
- 7) Bagian Akuntansi
- a) Mengawasi dan mengatur pembukuan perusahaan serta mengerjakan tugas pembuatan laporan keuangan baik bulanan, kuartal maupun tahunan.
- 8) Administrasi Keuangan
- a) Pendataan pengeluaran dan penerimaan kas atau bank perusahaan.
 - b) Melakukan pencatatan yang berkaitan dengan keuangan perusahaan.
- 9) Administrasi Penjualan
- a) Melakukan pencatatan penjualan dalam buku penjualan.
 - b) Melakukan pelunasan dan pencatatan piutang.

- c) Menginformasikan kepada tenaga penjualan (salesman) bahwa piutang penjualan telah jatuh tempo.
 - d) Mengatur koordinasi semua administrasi penjualan di kantor pusat.
- 10) Administrasi Pembelian
- a) Membuat pesanan pembelian
 - b) Menandatangani dokumen-dokumen pembelian sebatas pada wewenang yang diberikan.
 - c) Mencatat jumlah pembelian.
 - d) Membuat laporan pembelian secara berkala dan dipertanggungjawabkan kepada manager pengadaan serta perencanaan bahan baku.
- 11) Administrasi Gudang Produksi
- a) Melakukan pemeriksaan dan pengawasan secara keseluruhan terhadap keadaan persediaan dalam hal penyimpanan, keadaan fisik dan kuantitasnya.
 - b) Mencatat semua data pengeluaran dan permintaan barang dari gudang serta barang yang baru diterima dari supplier.
 - c) Mengecek kualitas dan kuantitas serta menerima barang yang dikirim dari supplier.
 - d) Mencatat pengeluaran dan semua data pemakaian barang dari gudang untuk proses produksi pada kartu gudang produksi (KGP).
- 12) Administrasi Produksi
- a) Melakukan pencatatan semua hal yang berkaitan dengan proses produksi.
 - b) Melakukan pembukuan yang berkaitan dengan bea cukai.
 - c) Melakukan pencatatan hasil linting dan packing.
- 13) Administrasi Gudang Penjualan
- a) Melakukan pemeriksaan dan pengawasan secara keseluruhan terhadap keadaan persediaan dalam hal penyimpanan, kuantitas, dan keadaan fisiknya.

- b) Mengecek kualitas dan kualitas barang serta menerima barang yang dikirim dari kantor produksi.
 - c) Mencatat semua data pengiriman barang dan pengeluaran barang dari kantor produksi pada kartu gudang (KG).
 - d) Melakukan order pengiriman barang dari kantor produksi.
- 14) Kasir
- a) Melayani semua transaksi penjualan dengan konsumen atau salesman.
 - b) Melayani pemesanan barang dari konsumen atau salesman.
 - c) Melayani transaksi yang berhubungan kas dan biaya.
- 15) Supervisor
- a) Melaksanakan rencana strategi pemasaran yang telah ditetapkan oleh manager pemasaran untuk wilayah kerjanya yaitu kantor cabang.
 - b) Bertanggung jawab terhadap sistem kerja di kantor cabang.
 - c) Mengadakan hubungan koordinasi dengan supervisor kantor cabang lainnya.
- 16) Koordinator
- a) Melakukan pengawasan, mengkoordinir dan pemeriksaan atas kinerja para salesman di lapangan.
 - b) Melaksanakan survey pasar dan mengamati perkembangan pasar,
 - c) Mengamati perkembangan produk kompetitor.
- 17) Salesman
- a) Melakukan penjualan.
 - b) Mengontrol stock barang dagangan di lapangan.
 - c) Melakukan penagihan piutang.

4.1.4 Kegiatan Produksi

Kegiatan produksi dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, diantaranya sebagai berikut:

- a) Menentukan bahan baku atau bahan mentah meliputi: tembakau berbagai jenis dan daerah, cengkeh kualitas terbaik, perasa atau saos tembakau dan lain-lain material yang dibutuhkan.
- b) Mencampur (proses cor) bahan mentah yang sudah disiapkan tersebut atau yang disebut kesing tembakau baru kemudian diakhir dicampur lagi dengan perasa atau saos dan sampai di sini dikenal dengan istilah BLEND.
- c) Kemudian difermentasi agar rasanya lebih sempurna.
- d) Lalu didistribusikan ke gudang SKT untuk diproses batangan atau linting secara manual untuk produk kretek.
- e) Setelah tercipta batangan linting maka proses selanjutnya adalah packing, namun sebelum hal tersebut dilakukan maka terlebih dahulu dibungkus dengan plastik OPP Dalam di setiap 12 batang linting tersebut untuk produk kretek baru kemudian di packing dan dilekati dengan Pita Cukai kemudian dipasang plastik OPP luar pack dan kemudian di slop (display outer) baru dibungkus kertas ball (kraft paper) serta di label (end label) sesuai dengan item masing-masing produk.
- f) Demikian pula dengan produk GHF (Gagak Hitam Filter) 12 prosesnya kurang lebih sama namun dengan tenaganya saja yang berbeda yakni manual dengan mesin serta OPP Dalam (plastik untuk kretek dan grenjeng kertas untuk filter).
- g) Kapasitas produksi untuk saat ini rokok kretek memproduksi kurang lebih 48 bal/hari dengan tenaga linting 84 orang dan 19 tenaga packing. Serta untuk rokok filter di gudang SKM (Sigaret Kretek Mesin) tergantung pada ketersediaan dari materialnya.
- h) Pengawasan dan peningkatan mutu produksi dilakukan dengan pengawasan secara administrasi dengan mengadakan stok opname pada material yang ada, dan pengawasan langsung ke lapangan (melihat secara langsung proses produksi) dengan melihat, diantaranya alat linting dalam kondisi baik dan layak pakai, ban

linting juga kondisi baik dan layak, gunting kondisi baik dan tajam, kerudung dari tenaga linting untuk mencegah rambut jatuh dan tercampur pada material tembakaunya, masker sebagai alat pelindung kelengkapan tenaga kerja. Serta sortir atau reject yaitu hal yang dilakukan untuk memilah dan memilih kualitas batangan yang benar-benar baik, bagus. Maka sortir atau reject meliputi, diantaranya ukuran batang depan dan belakang sesuai ukuran standart yang sudah ada, isi dalam batangan tidak keropos baik di depan, belakang dan tengah batangannya, kertas lurus tidak kisut atau rapi, lem tidak terlalu tebal pada batangannya dan batangan tidak ada bocor atau berlubang.

- i) Kesemuanya itu adalah demi terjaganya kualitas dan kuantitas produk rokok Gagak Hitam, juga tak kalah pentingnya pada setiap item produk diberikan CODE PRODUKSI untuk mengantisipasi berbagai hal yang tidak diinginkan sehingga terhindar dari kebocoran produksi.

Mulanya Nawar H. Wasil dibantu bersama anaknya yaitu H. Saiful Rizal untuk melakukan kegiatan meracik atau meramu bahan baku serta bahan pembantu untuk membuat dan mendapatkan aroma, kualitas dan cita rasa rokok yang khas. Bahan baku maupun bahan pembantu yang dipakai untuk meracik atau meramu ialah seperti di bawah ini.

- a) Bahan baku

Bahan baku yang dipakai Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso ialah tembakau, cengkeh dan saos. Berikut penjelasan pada bahan baku yang digunakan oleh Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso:

- 1) Tembakau

Tembakau merupakan bahan baku utama dari produk rokok. Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso menggunakan tujuh macam pilihan, diantaranya: tembakau maesan, tembakau besuki,

tembakau lombok, tembakau beringin, tembakau virgin, tembakau temanggung dan tembakau waleri.

2) Cengkeh

Bahan kedua yang juga sangat penting dalam proses pembuatan rokok yaitu cengkeh. Cengkeh memiliki kandungan yang dapat menghasilkan aroma rokok yang khas. Dalam pembuatan rokok cengkeh tidak dibiarkan utuh, perlu pengolahan terlebih dahulu untuk menghasilkan rokok yang memiliki cita rasa khas. Bagian cengkeh yang digunakan dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso diantaranya angkop, gagang dan cengkeh itu sendiri. Cara pengolahan cengkeh adalah sebagai berikut:

- Pertama cengkeh harus direndam terlebih dahulu selama 2 atau 3 hari kemudian dikeringkan hingga mengkerut tanpa ada kandungan kadar air.
- Lalu, digiling sampai halus merata menjadi serbuk cengkeh. Proses ini membutuhkan waktu sekitar 1 jam perkarungnya.
- Terakhir adalah proses pengayakan untuk menjadi butiran halus cengkeh. Proses ini membutuhkan waktu 10 menit untuk per kilonya.

3) Perasa atau saos rokok

Saos rokok digunakan untuk menutup aroma tembakau (poriporinya) biasa disebut penyedap (bumbunya) rasa rokok. Rokok yang bahan baku ataupun isinya berupa daun tembakau serta cengkeh maka akan diberikan saos guna memperoleh efek rasa maupun aroma yang khas. Saos rokok yang digunakan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso ialah stroberi, nangka, blueberry dan leci.

4) Larutan

Larutan ini adalah berupa cairan kimia yang menjadi resep untuk pencampuran bahan baku rokok. Larutan ini adalah resep rahasia

perusahaan yang tidak dapat diketahui oleh siapapun terkecuali pemilik dan manager produksi.

b) Bahan pembantu

Bahan-bahan pembantu yang digunakan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dalam produksi rokok, sebagai berikut:

1) *Hinge Lid Carton* (Etiket)

Etiket adalah pembungkus rokok berupa kertas dengan berlabelkan produk Gold dan GKL (Gagak Kuning Lama).

2) *Cigarettes Paper* (Ambri)

Ambri adalah pembungkus dari tembakau yang telah diolah dengan berbagai campuran bahan. Bentuk dari ambri adalah kertas berukuran 5 cm x 2,5 cm. Terdapat dua macam ambri sesuai dengan produk, yaitu Ambri Gold dan Ambri GKL.

3) OPP Film HLC (OPP Luar)

OPP luar adalah plastik yang digunakan untuk pembungkus luar yaitu pada setelah proses pengepakan. Dalam OPP luar terdapat sekat penarik untuk membuka bungkus pack dengan mudah.

4) OPP Film Cigarettes (OPP Dalam)

OPP dalam adalah plastik yang digunakan untuk pembungkus bagian dalam yaitu pada bagian pada 12 batang rokok yang dibungkus menjadi satu direkatkan menggunakan besi pemanas.

5) *Filter Rods*

Filter atau busa rokok terbagi menjadi empat bagian, *tow* (rangkain selulose asetat selaku badan filter), *plasticizer* (zat pelunak guna mengikat filter), *plug wrap* (kertas pembungkus fiber filter) serta pelekat (selaku pelekat plug wrap).

6) *Tipping Paper*

Tipping paper digunakan sebagai kertas pembungkus filter untuk produk SKM (Sigaret Kretek Mesin). Kertas ini merupakan pengikat antara batang rokok dan batang filter selulosa.

7) *Lem Hancle dan Adhesives* (Lem Putih)

Lem putih adalah lem yang berupa tepung pati yang melalui proses perebusan terlebih dahulu menggunakan campuran air sesuai takaran. Lem ini digunakan untuk melekatkan ambri dalam proses linting rokok.

8) *Inner Frame Board*

Inner frame adalah produk yang dikhususkan untuk membungkus rokok.

9) *Aluminium Foil* (Grenjeng)

Kertas grenjeng disamping fungsinya untuk penampilan berfungsi pula guna melindungi aroma rokok supaya tidak lekas hambar serta lembab.

10) *Display Outer* (Slop)

Slop adalah pembungkus dari pack rokok. Terbuat dari kertas berbentuk persegi panjang dengan berlabelkan produk Gold dan GKL sesuai dengan isian produk di dalamnya.

11) *Kraft Paper* (Kertas Ball)

Kertas ball adalah kertas untuk pembungkus dari 20 slop rokok. Kertas ini berukuran 150 cm x 80 cm.

12) *End Label* (Stiker Rokok)

End label adalah stiker rokok yang diletakkan atau dilem pada bagian salah satu sisi pembungkus ball.

13) Pita Cukai

Pita cukai adalah label resmi yang wajib dimiliki oleh perusahaan rokok dari bea cukai daerah. Pengambilan atau pembelian pita cukai dilihat dari besar kecilnya produksi yang dilakukan dalam tempo tertentu. Dalam pita cukai tertera harga produk tersebut. Untuk satu rim pita cukai produk SKM (Sigaret Kretek Mesin) berharga 600 juta rupiah. Sedangkan satu rim pita cukai produk SKT (Sigaret Kretek Tangan) berharga 150 juta rupiah.

Kandungan TAR maupun Nikotin di tiap batang rokok dalam jumlah per bungkus (12 batang) ialah seperti berikut:

- a) Sigaret Kreket Tangan (SKT):
 - 1) TAR = 42,59 MG
 - 2) Nikotin = 23,60 MG
- b) Sigaret Kretek Mesin (SKM):
 - 1) TAR = 13,79 MG
 - 2) Nikotin = 1,21 MG

4.1.5 Sumber Daya Manusia dan Umum

4.1.5.1 Tenaga Kerja

Sistem perekrutan karyawan bagian produksi yang dilaksanakan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso masih memakai teknik konvensional yakni dengan menyebarkan selebaran atau leaflet yang berisi informasi lowongan kerja dan mempekerjakan pihak dari saudara, teman ataupun masyarakat sekitar yang memiliki kompeten serta memiliki kemampuan pada pengelolaan perusahaan. M. Hamdun, S.E selaku Wakil Manager Produksi menyatakan bahwa:

“Rekrutmen kerja karyawan bagian produksi yang dilakukan Perusahaan Rokok Gagak Hitam masih menggunakan cara konvensional. Dengan cara pemberitahuan dengan selebaran informasi lowongan kerja, informasi dari orang dalam kalau ada lowongan kerja lalu diinformasikan kepada saudara atau tetangga. Tidak ada minimal pendidikan asalkan mau belajar melinting rokok. Dan ada persyaratan khusus bagi calon pekerja lintng bahwa tangan tidak boleh bekeringat”.

Secara keseluruhan jumlah tenaga kerja perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja Perusahaan

No.	Karyawan	L	P	Jumlah	Keterangan
1.	Bagian Produksi:				
	a. Karyawan Produksi	13	5	18	Gaji Bulanan
	b. Karyawan Packing	-	24	24	Gaji Harian
	c. Karyawan Pengolahan	8	-	8	Gaji Harian
	e. Karyawan Linting	-	93	93	Gaji Harian
2.	Bagian Penjualan	19	2	21	Gaji Bulanan
3.	Bagian SDM & Umum	18	1	19	Gaji Bulanan
4.	Bagian Keuangan	1	2	3	Gaji Bulanan
Jumlah				186	

(Sumber: Diolah dari Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, 2021)

4.1.5.2 Jam Kerja

Penentuan jam kerja dilakukan pengaturan oleh Direktur Utama karena termasuk dalam perusahaan perseorangan. Pengaturan tersebut disesuaikan terhadap peraturan pemerintah terkait ketenagakerjaan yang memakai enam hari kerja. Jadwal jam kerja karyawan dilakukan pembagian menjadi dua bagian yakni, di bagian karyawan produksi serta karyawan kantor ialah seperti di bawah ini.

a. Jam kerja karyawan kantor

Senin – Sabtu :

- Jam pertama : 08.00 – 12.00 WIB
- Istirahat : 12.00 – 13.00 WIB
- Jam kedua : 13.00 – 16.00 WIB

b. Jam kerja karyawan produksi

Senin – Sabtu

- Jam pertama : 08.00 – 11.00 WIB
- Istirahat : 11.00 – 12.00 WIB
- Jam kedua : 13.00 – 16.00 WIB

4.1.6 Kegiatan Pemasaran

Kegiatan pemasaran adalah faktor penting dalam operasional perusahaan, karena kegiatan pemasaran menjadi faktor penggerak perusahaan. Berjalannya suatu bisnis industri salah satunya ditentukan oleh kegiatan pemasaran.

Proses pemasaran dan penjualan awalnya dilakukan melalui kegiatan atau acara-acara hajatan, pengajian maupun pertandingan sepak bola serta voli di sekitar Kecamatan Maesan. Sesudah beberapa waktu berlangsung peningkatan penjualan, proses promosi juga dilakukan di beberapa wilayah lainnya di sekitar area Kabupaten Bondowoso sehingga bisa dijangkau perusahaan. Perusahaan memakai media iklan luar ruang berupa spanduk jalan, umbul-umbul, poster, reklame, *neon box*, *banner* toko, dan baliho di sejumlah ruang publik, terutama di sepanjang jalan utama penghubung Kabupaten Bondowoso dengan beberapa kabupaten di sekitarnya serta pula pemasangan merek produk di armada transportasi milik perusahaan. Perusahaan melaksanakan promosi pada sejumlah wilayah yang cakupannya lebih kecil dan melakukan kerja sama terhadap agen ataupun outlet lewat pemberian serta pemasangan *banner* agar dilakukan pemasangan di sekitar toko mereka.

Pada tahun 2013 Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso masih memiliki depo atau kantor cabang di lima kabupaten yang menjadi ekspansi pasarnya. Depo tersebut diantaranya berada di Banyuwangi, Situbondo, Probolinggo, Lumajang dan Jember. Namun, pada tahun 2019 depo atau kantor cabang Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso sudah tidak berdiri dan sudah menjadi satu di wilayah Bondowoso. Penyebab utamanya pada ketersediaan barang siap jual yang menipis dikarenakan bahan baku menipis karena keuangan perusahaan yang tidak stabil disebabkan hutang yang menumpuk dikarenakan terlalu banyak pembelian

aset di luar aset Perusahaan Rokok Gagak Hitam seperti tanah, property perumahan dan mobil untuk bisnis (*showroom*). Serta persaingan pasar yang ketat dan muncul merek rokok baru menyebabkan produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam mengalami penurunan sehingga karyawan linting sering diliburkan.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Peranan Sumber Daya Manusia Bagian Produksi

Peran SDM pada sebuah perusahaan menjadi hal penting. Sumber daya manusia adalah penggerak utama atas kelancaran jalannya perusahaan. Sumber daya manusia juga ialah faktor yang tidak bisa terpisahkan dari beberapa faktor lainnya. Pada proses manajemen perusahaan, karyawan serta manajemen ialah satu kesatuan yang saling memerlukan. Hubungan yang baik diantara karyawan dengan manajemen akan menghasilkan banyak manfaat. Produktivitas akan meningkat dan sejumlah ide baru dari karyawan terkait solusi dari permasalahan yang berlangsung di perusahaan akan mudah terselesaikan dikarenakan karyawannya akan secara suka rela memberikan tenaga maupun pikiran pada perusahaan.

Peran sumber daya manusia menjadi hal penting guna mendukung pencapaian perusahaan, yang mana pada peranan sumber daya manusia dapat memberi pengaruh kepada jalannya perusahaan itu. Bapak Glory Bastian, S.H, M.Kn selaku manager HRD dan umum yang telah bekerja selama 10 tahun menyatakan bahwa:

“Peranan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja adalah untuk menghasilkan barang atau jasa. Karena, sumber daya manusia salah satu awal pembentukan manajemen di suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia tidak dapat membentuk suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia di sini sangat penting untuk mendukung pencapaian perusahaan dan tujuan perusahaan”.

Hal ini juga dikatakan oleh Bapak Hendrik Sutikno selaku SPV gudang SKT (Sigaret Kretek Tangan) yang telah bekerja selama 14 tahun menyatakan bahwa:

“Peranan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja adalah untuk menghasilkan barang atau jasa dalam suatu perusahaan. Yang memiliki peran penting, karena tenaga kerja sebagai penggerak produksi perusahaan. Juga merupakan tulang punggung perusahaan misalnya dalam hal kegiatan produksi, semakin banyak pengalaman maka semakin banyak produk berkualitas yang dihasilkan”.

Sumber daya manusia Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso terdiri dari karyawan-karyawan yang terstruktur organisasi, pembagian kerja, fungsi dan kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut dikoordinasikan dengan jelas. Karyawan tersebut mencakup atas direktur, wakil direktur, manager bagian serta karyawan, yang mana tiap pembagian wewenang telah terdapat tugas kerjanya masing-masing.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang rokok, perusahaan ini mengelola sumber daya manusia dengan berbagai kegiatan diantaranya melakukan perekrutan, memberikan pelatihan, menempatkan serta memberikan pembinaan terhadap tenaga kerja dengan efektif serta efisien. Proses perekrutan karyawan bagian produksi tergantung pada ketersediaan bahan baku dan minat rokok di pasaran. Karyawan tidak mempersoalkan kesejahteraan yang penting mereka bekerja dekat dengan rumah dan mendapatkan gaji. Tidak ada minimal pendidikan asalkan karyawan mau belajar linting rokok dan packing rokok serta memiliki kejujuran dalam bekerja, integritas dan skill. Mayoritas karyawan bagian produksi adalah wanita dan berusia 30 – 45 tahun. Setelah proses perekrutan, pelatihan, perusahaan juga menempatkan dan membina karyawan bagian produksi ini supaya karyawan bisa bekerja dengan efektif serta efisien dalam mencapai tujuan target produksi.

4.2.2 Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi

Stres kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Banyak hal yang menjadi penyebab stres kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Diantaranya yakni stres kerja yang disebabkan oleh fisik dan sifat pekerjaan. Penyebab fisik stres kerja meliputi gudang produksi dan fasilitas di dalamnya yang kurang baik, bahan baku tembakau untuk produksi rokok yang tersedia kualitasnya keras, lem kanji yang kurang matang sehingga menyebabkan kertas hasil lintingannya selalu terbuka. Sedangkan untuk sifat pekerjaan meliputi umpan balik antara atasan dan karyawan kurang baik. Hal ini bisa diketahui dari pencairan gaji yang tidak tepat waktu. Sesuai dengan pernyataan bu Siti Hamidah karyawan bagian produksi yang sudah 8 tahun bekerja menjadi karyawan linting menyatakan bahwa:

“Penyebab saya stres saat bekerja itu karena pencairan gaji yang tidak tepat waktu, gudang produksi yang kurang baik, alat linting yang tidak nyaman digunakan, tembakau yang keras dan lem kanji atau lem putih yang kurang matang sehingga menyebabkan kertas hasil lintingannya selalu terbuka”.

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan bu Elma Sari, S.AB yang merupakan bagian admin gudang SKT (Sigaret Kretek Tangan) dengan masa kerja selama 11 tahun menyatakan bahwa:

“Yang menyebabkan saya stres kerja adalah lingkungan kerja, keterlambatan pencairan gaji, fasilitas dalam gudang produksi yang kurang baik misal ketika komputer mati dan listrik mati di tambah udara panas serta tembakau keras penyebab dari cuaca yang panas”.

Berdasarkan pernyataan dari kedua informan dapat disimpulkan bahwa hal yang menjadi penyebab stres kerja karyawan bagian produksi meliputi pencairan gaji yang tidak tepat waktu dan fasilitas serta gudang produksi yang tidak layak. Yang berpengaruh dalam mengontrol stres kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam adalah diri karyawan sendiri dan atasan (mandor). Untuk diri sendiri apabila karyawan linting mulai merasa pusing atau tidak enak badan dampak dari

stres kerja yang dialami maka yang bersangkutan izin ke mandor untuk libur kerja. Sedangkan untuk atasan (mandor) yang menjadi pengontrol stres kerja karyawan bagian produksi karena sumber daya manusia yang rendah jadi harus ada kontrol dari atasan. Kadang karyawan linting menunjukkan bahwa mereka stres kerja dengan memberi respon teriak-teriak pada saat bekerja. Lokasi saat karyawan bagian produksi mengalami stres kerja adalah gudang produksi. Pada saat keterlambatan pencairan gaji mereka mulai merasa stres kerja, karena mereka sudah bekerja dengan benar dan cepat tetapi umpan balik dari perusahaan kepada karyawan terlambat. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari bu Sundari karyawan bagian produksi yang sudah bekerja selama 14 tahun menjadi karyawan linting menyatakan bahwa:

“Kalau sudah pencairan gaji tidak tepat saya merasa stres nduk. Apalagi ini sudah 3 periode saya belum gajian. Ditambah tembakaunya yang keras jadi kalau pas dilinting bakaunya sulit dibentuk itu membuat saya stres”.

Untuk tanggal jatuh tempoh pencairan gaji yaitu tanggal 18 dan 4 tiap bulannya. Ketika lewat dari tanggal tersebut gaji belum cair, karyawan bagian produksi mulai pusing dan kadang bisa mengalami stres kerja. Dan karyawan bagian produksi sudah 3 periode belum menerima gaji. Satu periode gaji karyawan bagian produksi adalah per 2 minggu. Artinya sudah satu bulan setengah mereka bekerja tapi masih belum mendapatkan umpan balik dari perusahaan. Ditambah saat melinting rokok bahan baku tembakaunya yang keras sehingga rokok susah dibentuk juga membuat mereka mengalami stres kerja.

Stres kerja juga sangat mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi, karena stres kerja memiliki dampak terhadap perusahaan dan karyawan yang bekerja di dalamnya. Dampak terhadap perusahaan diantaranya meliputi adanya hambatan dan operasional kerja sehingga terjadi kekacauan, aktivitas kerja terganggu, produktivitas menurun dan profit serta pemasukan perusahaan menjadi turun. Lain halnya dampak

terhadap karyawan diantaranya meliputi kesehatan contohnya karyawan tiba-tiba merasa pusing dan psikologis karyawan contohnya emosi karyawan yang tidak stabil pada saat produksi linting rokok. Sesuai dengan pernyataan dari bapak Saiful Bari yang telah bekerja selama 12 tahun menjadi karyawan bagian operator Gudang SKM (Sigaret Kretek Mesin) menyatakan bahwa:

“Stres kerja dapat sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi. Karena, stres kerja dapat menyebabkan proses produksi linting tidak fokus dan membuat saya menjadi tidak semangat bekerja sehingga hasil lintingan tidak bagus dan tidak layak jual”.

Hal ini sesuai dengan pernyataan bu Sundari karyawan bagian produksi yang telah bekerja selama 14 tahun sebagai karyawan linting menyatakan bahwa:

”Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi. Karena, ketika stres terjadi mengakibatkan bekerja tidak fokus sehingga dapat mengurangi hasil lintingan yang diperoleh. Biasanya saya bisa menghasilkan 2000 lintingan, tapi kalau pas saya stres hanya menghasilkan 1000 linting. Dapat 1000 lintingan hanya dapat gaji Rp. 16.000,-. Uang segitu habis untuk ongkos transportasi kalau rumahnya jauh dari pabrik.”

Berdasarkan pernyataan dari kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat memiliki pengaruh kepada produktivitas karyawan bagian produksi. Karena mempunyai dampak terhadap operasional perusahaan dan terhadap individu atau karyawan bagian produksi yang berhubungan dengan kesehatan dan psikologis yang bersangkutan.

Stres kerja tidak hanya memberikan dampak saja, tetapi juga memiliki gejala atau tanda-tanda stres kerja yang dialami oleh karyawan. Terdapat 4 gejala stres kerja diantaranya meliputi fisik, emosional, intelektual dan interpersonal. Gejala yang dialami karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam lebih ke arah gejala fisik dan

emosional. Seperti yang diutarakan oleh bu Siti Hamidah karyawan linting Perusahaan Rokok Gagak Hitam menyatakan bahwa:

“Kalau sudah stres kepala saya selalu terasa pusing dan berat.”

Pernyataan dari bu Siti Hamidah merupakan gejala stres kerja yang berhubungan dengan gejala fisik. Hal ini sesuai dengan pernyataan bu Elma Sari, S.AB karyawan bagian admin gudang SKT (Sigaret Kretek Tangan) menyatakan bahwa:

“Stres kerja yang dialami karyawan bagian produksi dalam bentuk teriak-teriak pada saat bekerja, jarang masuk kerja dan hasil lintingan rokok jelek-jelek tidak layak jual”.

Pernyataan dari bu Elma Sari, S.AB merupakan gejala stres kerja yang berhubungan dengan emosional karyawan meliputi sering marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas. Hal ini mereka sedang mencari perhatian dan menunjukkan kepada orang asing bahwa mereka sedang mengalami stres kerja. Berdasarkan pernyataan dari kedua informan tersebut bisa disimpulkan bahwa gejala stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian produksi Perusahaan Gagak Hitam Bondowoso lebih ke arah gejala stres yang berhubungan dengan fisik dan gejala fisik.

Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi dapat diukur dari berbagai dimensi meliputi diantaranya beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Hal ini sesuai dengan pernyataan bu Siti Hamidah selaku karyawan bagian produksi menyatakan bahwa:

“Saya mengalami stres kerja karena terlalu tingginya target produksi yang diberikan perusahaan, terkait SOP perusahaan yang berlaku seperti harus memakai bandana untuk menutup rambut, memakai masker pada saat bekerja itu membuat saya tidak nyaman dan ketidakjelasan bahan material yang tersedia yang berefek pulang lebih cepat akhirnya mengakibatkan dengan hasil lintingan saya yang sedikit”.

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan bu Elma, S.AB selaku admin bagian SKT (Sigaret Kretek Tangan) menyatakan bahwa:

“Karyawan bagian produksi mengalami stres kerja karena terlalu tingginya target produksi yang diberikan perusahaan, terkait SOP perusahaan yang berlaku seperti harus memakai bandana untuk menutup rambut, memakai masker pada saat bekerja, memakai seragam yang sering tidak diindahkan karyawan produksi dan ketidakjelasan bahan material yang tersedia yang berefek pulang lebih cepat akhirnya mengakibatkan dengan hasil lintingan yang diproduksi menjadi sedikit dan juga berefek pada gaji yang diterima karyawan”.

Berdasarkan pernyataan dari kedua informan dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, meliputi pertama beban kerja yang terdiri target produksi yang tinggi. Satu hari target produksi di gudang SKT (Sigaret Kretek Tangan) mencapai 36.000 pack atau 8.640 linting untuk masing-masing karyawan produksi. Sementara linting yang dihasilkan oleh karyawan bagian produksi hanya mampu 3000 linting. Kedua, konflik peran yang merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasan mengenai tugas dan SOP perusahaan. Atasan mewajibkan karyawan bagian produksi mentaati SOP perusahaan, seperti karyawan produksi wajib memakai seragam kerja, bandana untuk menutup rambut dan memakai masker pada saat bekerja. Tetapi, pada nyatanya karyawan bagian produksi banyak yang tidak memakai masker pada saat bekerja dengan alasan tidak nyaman yang berakibat linting rokok yang dihasilkan sedikit dan banyak yang tidak layak jual. Ketiga, ambiguitas peran yang berkaitan dengan ketidakjelasan bahan material yang tersedia sehingga karyawan pulang lebih cepat akhirnya mengakibatkan dengan hasil lintingan yang diproduksi menjadi sedikit dan berdampak pada gaji yang diterima karyawan.

Dibalik dampak yang dihasilkan oleh stres kerja, upaya untuk mengurangi stres kerja karyawan bagian produksi masih ada ruang untuk meminimalisir stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian produksi

Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya melakukan evaluasi terhadap gejala-gejala stres karyawan akibat bekerja yang didapatkan sekaligus melakukan penentuan tindakan pengendalian yang akan dilaksanakan, melaksanakan identifikasi resiko terkait stres akibat kerja juga beberapa faktor yang mempengaruhinya dan membuat rencana tindakan ataupun program penanganan stres akibat kerja secara berkelanjutan maupun implementasinya. Bu Sundari selaku karyawan bagian produksi menyatakan bahwa:

“Upaya untuk mengurangi stres kerja pada karyawan bagian produksi adalah dengan mengajukan usulan ke mandor gudang SKT untuk disampaikan kepada manager produksi mengenai tembakau yang kurang dalam artian kualitas tembakau yang keras sehingga susah untuk dilinting, perbaikan fasilitas gudang produksi, fasilitas yang layak untuk tempat istirahat agar bisa digunakan untuk rebahan ketika istirahat kerja serta tidak adanya keterlambatan dalam pencairan gaji”.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Bu Elma Sari, S.AB selaku admin Gudang SKT menyatakan bahwa:

“Upaya perusahaan untuk mengurangi stres kerja pada karyawan bagian produksi adalah pencairan gaji yang tepat waktu dan perbaikan fasilitas gudang produksi”.

Berdasarkan pernyataan dari kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa upaya mengurangi stres kerja pada karyawan bagian produksi yaitu perbaikan sistem perusahaan pada pencairan gaji kerja yang tepat waktu dan perbaikan fasilitas gudang produksi guna meningkatkan produktivitas karyawan bagian produksi.

4.2.3 Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi

Lingkungan kerja memiliki andil besar terhadap produktivitas karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Lingkungan

kerja yang baik akan memberikan suasana kerja yang baik sehingga bisa meningkatkan produktivitas kinerja karyawan bagian produksi. Bu Ida Sapaida selaku mandor gudang SKT yang telah bekerja selama 13 tahun mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memenuhi standart antara lingkungan kerja berwujud fisik maupun lingkungan kerja non fisik”.

Lingkungan kerja berwujud fisik yang dimaksud dari pernyataan di atas meliputi kondisi bangunan, tempat kerja yang nyaman yang terdapat ruang gerak bagi karyawan dan ventilasi udara yang cukup serta penyediaan fasilitas seperti peralatan kerja, tempat istirahat dan kamar mandi yang layak. Sedangkan lingkungan kerja berwujud psikis meliputi jaminan rasa aman akan bahaya yang mungkin terjadi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan bu Septerina selaku admin gudang SKM (Sigaret Kretek Mesin) yang telah bekerja selama 11 tahun menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memiliki fasilitas kerja yang baik sehingga karyawan dapat merasa nyaman ketika bekerja”.

Berdasarkan pernyataan kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi lingkungan kerja berwujud fisik dan lingkungan kerja berwujud psikis. Bu Ida Sapaida juga menyatakan bahwa:

“Yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah atasan. Karena atasan yang baik dan tegas dapat menjadi panutan saya untuk bekerja dengan cepat dan benar”.

Pernyataan di atas lebih mengarah kepada sistem kerja perusahaan yang baik. Seperti pencairan gaji yang tepat waktu dapat meningkatkan produktivitas karyawan bagian produksi bekerja dengan benar dan cepat.

Sehingga produksi lintingan yang dihasilkan layak untuk dijual. Lokasi lingkungan kerja Perusahaan Rokok Gagak Hitam yang masih kurang baik adalah gudang produksi. Hal ini dibuktikan oleh pernyataan bu Yustriani selaku karyawan bagian produksi yang sudah bekerja selama 7 tahun menjadi karyawan linting menyatakan bahwa:

“Kondisi lingkungan kerja di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso pengap, kurang pencahayaan, tidak tersedianya blower dan kipas mati. Terutama kondisi di gudang produksi SKT buruk, karena di dalam gudang tidak tersedia blower, kipas angin juga mati yang menyebabkan udara di dalam gudang pengap dan bau tembakau. Fasilitas kamar mandi karyawan linting yang sangat kotor khususnya bak mandi dan minimnya tempat sholat karena hanya mampu menampung satu orang karyawan saja untuk sholat. Hal ini menyebabkan menunggu lama untuk sholat karena minimnya fasilitas ibadah. Ada mushola yang lokasinya tepat di belakang gudang produksi SKT. Untuk menuju ke sana harus memutar gudang produksi SKT dan gudang tembakau sehingga dapat memakan waktu istirahat”.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Nur Fadli selaku SPV gudang SKM (Sigaret Kretek Mesin) yang telah bekerja selama 14 tahun menyatakan bahwa:

“Kondisi lingkungan kerja tempat saya bekerja buruk. Pencahayaan kurang, blower tidak ada, kipas mati, alat linting yang buruk membuat karyawan bagian produksi dan saya tidak nyaman dalam bekerja”.

Berdasarkan pernyataan kedua informan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jenis lingkungan kerja ada dua, yakni lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dan non fisik Perusahaan Rokok Gagak Hitam masih dirasa buruk oleh karyawan bagian produksi. Mulai dari lingkungan fisik seperti pencahayaan yang kurang dalam gudang, pertukaran udara yang buruk dikarenakan tidak tersedianya blower dan kipas angin mati serta kebersihan yang buruk terutama pada kebersihan bak mandi karyawan bagian produksi. Untuk lingkungan kerja

non fisik meliputi fasilitas tempat istirahat yang kurang memadai. Karena Perusahaan Rokok Gagak Hitam menggunakan teras gudang produksi untuk tempat beristirahatnya karyawan bagian produksi. Hal ini dirasa tidak layak karena tempat istirahat di tempat terbuka belum lagi jika truk dan pick up milik perusahaan yang diparkir di teras depan gudang produksi tempat karyawan bagian produksi beristirahat. Ditambah juga alat linting yang buruk membuat karyawan bagian produksi tidak nyaman saat bekerja. Lingkungan kerja memang sangat berpengaruh dalam produktivitas karyawan. Sesuai dengan pernyataan bu Ida Sapaida menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para karyawan dalam memproduksi rokok linting sehingga suasana kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan”.

Hal ini sesuai dengan pernyataan bu Septerina selaku admin gudang SKM menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi karena kenyamanan kerja menjadi faktor utama karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja akan mengurangi hasil produksi”.

Berdasarkan pernyataan kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja bisa mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi. Untuk itu lingkungan kerja sangatlah penting bagi karyawan. Upaya untuk peningkatan lingkungan kerja yang baik harus mendapat dukungan dari pihak manajemen. Kenyamanan kerja karyawan bagian produksi haruslah didukung oleh pihak manajemen. Hal tersebut memiliki keterkaitan terhadap peraturan kerja serta kesejahteraan untuk karyawan. Caranya melalui memberi fasilitas yang baik kepada karyawan seperti pencairan gaji yang tepat waktu dan perbaikan fasilitas perusahaan khususnya gudang produksi. Bu Ida Sapaida selaku mandor gudang SKT menyatakan bahwa:

“Upaya dalam peningkatan lingkungan kerja yang baik yaitu perusahaan segera melakukan perbaikan fasilitas di Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Agar kami para karyawan dapat merasa nyaman dan terpenuhi semua hak kami ketika bekerja”.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Bapak Nur Fadli selaku SPV gudang SKM menyatakan bahwa:

“Upaya dalam peningkatan lingkungan kerja yang baik adalah perbaikan fasilitas gudang produksi dengan konsultasi kepada pimpinan perusahaan mengenali lingkungan kerja yang ada”.

Berdasarkan pernyataan kedua informan tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa upaya peningkatan lingkungan kerja yang baik bisa dilakukan dengan perbaikan fasilitas gudang produksi. Meliputi kondisi gudang produksi yang pengap akibat tidak tersedianya blower, kipas angin mati dan pencahayaan yang kurang serta perbaikan alat linting yang buruk, penyediaan bahan baku tembakau yang baik kualitasnya, lem putih yang benar proses pemasakannya dan fasilitas istirahat yang layak untuk karyawan bagian produksi agar mereka dapat beristirahat dengan nyaman.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan dari penjelasan hasil pembahasan , maka secara umum stres kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap produktivitas karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Penyebab stres kerja yang dialami karyawan bagian produksi ada dua macam diantaranya penyebab fisik stres kerja meliputi gudang produksi dan fasilitas di dalamnya yang kurang baik, bahan baku tembakau dan bahan pembantu untuk produksi rokok yang tersedia kualitasnya kurang baik sehingga menyebabkan lintingan yang dihasilkan kurang layak jual. Sedangkan stres kerja yang disebabkan oleh sifat pekerjaan meliputi umpan balik antara atasan dan karyawan yang ditunjukkan dengan pencairan gaji yang tidak tepat waktu. Hal ini dikarenakan bahan baku yang menipis karena keuangan perusahaan yang tidak stabil dikarenakan pengeluaran perusahaan yang terlalu banyak sehingga menyebabkan produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso mengalami penurunan.

Lingkungan kerja juga memiliki dampak besar pada proses produksi diantaranya meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari pencahayaan yang kurang dalam gudang produksi, pertukaran udara yang buruk dikarenakan tidak tersedianya blower dan kipas angin mati serta kebersihan yang buruk terutama kebersihan bak mandi karyawan bagian produksi. Untuk lingkungan kerja non fisik meliputi fasilitas tempat istirahat yang kurang memadai. Karena Perusahaan Rokok Gagak Hitam menggunakan teras gudang produksi untuk tempat beristirahat karyawan bagian produksi. hal ini dirasa tidak layak karena tempat istirahat di tempat belum lagi jika truk dan pick up milik perusahaan yang diparkir di teras depan gudang produksi tempat karyawan bagian produksi beristirahat.

5.2 Saran

Berlandaskan dari hasil kesimpulan yang didapatkan, maka masukan yang bisa direkomendasikan yang berkaitan terhadap analisis stres kerja dan lingkungan kerja karyawan dalam proses produksi studi kasus karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso sebagai berikut:

- a. Pihak perusahaan ada baiknya mendengar keluhan kesah karyawan bagian produksi mengenai pencairan gaji yang tidak tepat waktu untuk ke depannya dilakukan pencairan gaji yang tepat waktu, beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi.
- b. Pemimpin atau manager perusahaan seharusnya melakukan pengamatan berkala mengenai kelayakan lingkungan kerja karyawan yang meliputi gudang produksi SKT dan SKM serta fasilitas yang ada di dalamnya termasuk tempat ibadah, kamar mandi dan tempat istirahat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati & Anak Agung Ayu Sriathi. 2013. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cooper, Carry. 2012. *Bussines Research Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Danang, Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Desseler. G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Doni Juni Priansa, Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kim, Random. 2017. *Time Your Life*. Bhuana Ilmu populer: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan kesebelas*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis (terjemahan)*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, Lexy J. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panji, Anoraga & Ninik Widiyanti. 2011. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai Veithzal, et,. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- _____. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- _____. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D cetakan ke-28*. Bandung: CV. Alfabeta.

Jurnal :

- Almasri, M. Nazar. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan. Vol 19 (2): 134 – 150.
<http://ejournal.uinsuska.ac.id/index.php/Kutubkhanah/article/viewFile/2547/1612> (Diakses pada 17 Februari 2021)
- Galang Nurul Novia, Jumino. (2020). Stres Kerja Para Pustakawan Di Perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro. Vol. 9 (2):
<http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/29983> (Diakses pada 8 Februari 2021)
- Jacinta F. Rini. 2002. Psikologi Masalah Stres. Jurnal Repository Universitas Sumatera Utara. Vol. 10(5): <http://usu.ac.id/702/10/10510104%20Jacinta-20Rini> (Diakses pada 9 Februari 2021)

- Jin, Xiaohong, dkk. 2017. "The relationship between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers". *International Journal of Law, Crime, and Justice* xxx. Vol 1 (11): 1 – 11. [http://globaljournal.org/GJMBR_Volume1/E-journal_GJMBR_\(G\)_Vol_1_Issue_11](http://globaljournal.org/GJMBR_Volume1/E-journal_GJMBR_(G)_Vol_1_Issue_11) (Diakses pada 10 Februari 2021)
- Lugina Prativi. (2012). Gambaran Stres dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Stres Pada Pekerja dan Produksi PT. Pertamina Geothermal Energy Area Kamojang Tahun 2012. <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-08/S43975-Lugina%20Prativi> (Diakses pada 6 Oktober 2020)
- Makarau, Sterly Eunike, dkk. 2016. Analisis Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Agung Utara Sakti. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 16 (04): 992-1002. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/14131> (Diakses pada 13 Agustus 2021)
- Sartika, Dewi dan Sugiharto. 2016. Gambaran Stres Kerja Pegawai Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama Semarang. *Journal of Public Health*. Vol 5 (3): 186 – 195. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujph/article/view/9737/6824> (Diakses pada 17 Maret 2021)
- Sartika, Ria, dkk. 2020. Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat. *Jurnal Repository Universitas Islam Kalimantan*. Vol 1(3): 10-20. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3373/1/ARTIKEL%20RIA%20SANTIKA.pdf> (Diakses pada 13 Agustus 2021)



YAYASAN PENDIDIKAN PANCA PRASETYA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
STIA "PEMBANGUNAN" JEMBER
PROGRAM PENDIDIKAN SARJANA

SK. MENDIKBUD NOMOR : 0468/O/1987

Jl. Lumba – lumba No. 9 Telp/Fax. (0331) 486182, 424296 Jember

Laman www.stiapembangunan.ac.id Email : stia.pembangunan@yahoo.co.id

Nomor : 012/STIA.P.Jbr/BPPM/III/2021
Lampiran : -
Hal : Ijin Penelitian Mahasiswa

Kepada
Yth. : Pimpinan Perusahaan Rokok Gagak Hitam
Desa Pakuniran, Kecamatan Maesan
Kabupaten Bondowoso

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yaitu pembuatan skripsi maka kami mengajukan permohonan ijin penelitian bagi mahasiswa STIA Pembangunan Jember.

Adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama : Icha Krisdiana Agestasari
NPM : 1758632112103
No. HP : 085258895114
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Semester : VIII (delapan)
Judul Proposal : Analisis Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam, Maesan Bondowoso)

Demikian surat permohonan ijin penelitian ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Ketua STIA Pembangunan Jember



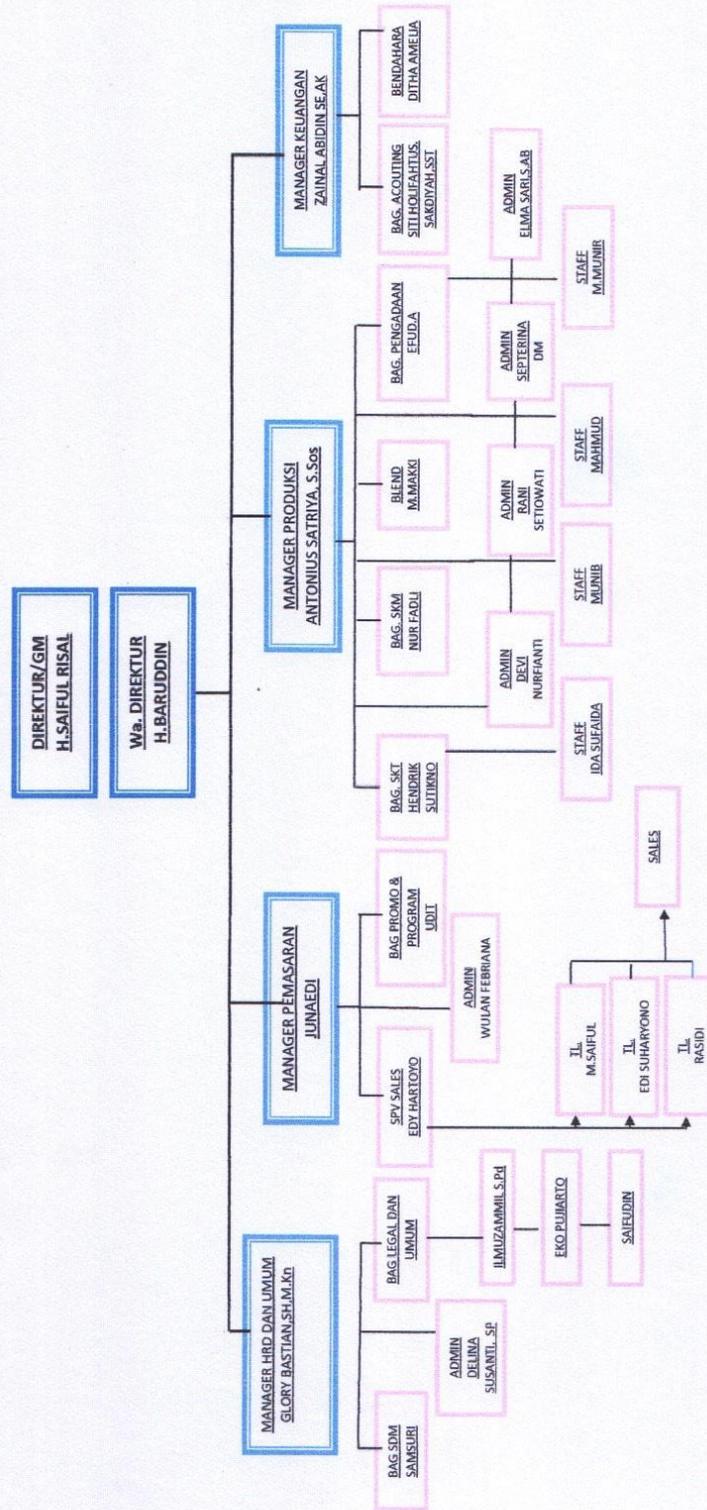
Ir. HENDRI SUPARTO, M.Si.
NUPN. 9990457014

Jember, 22 Maret 2021
Kepala BPPM,

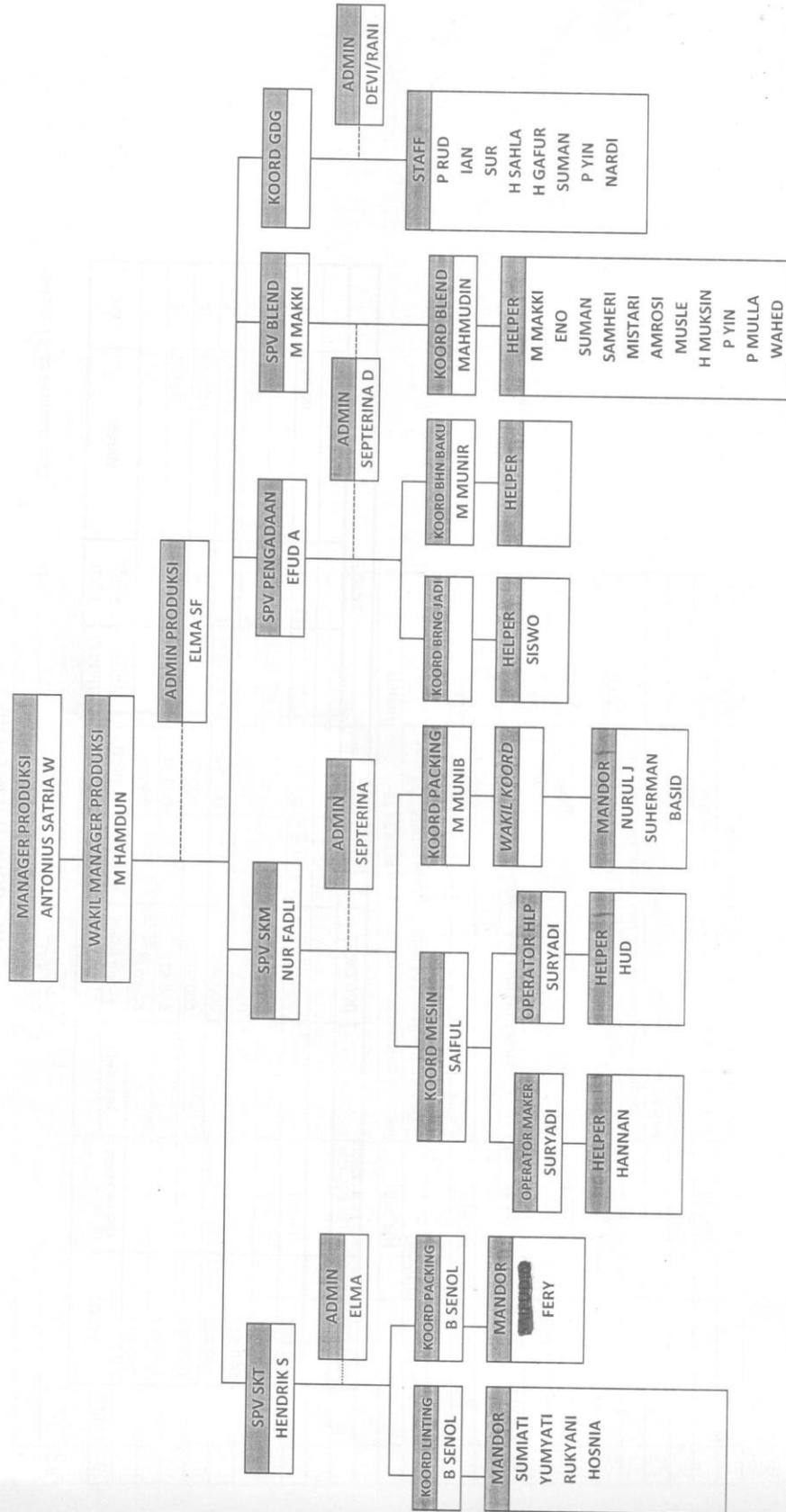


Dr. NUNGKY VIANA FERANITA, M.M
NIDN. 0713048401

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN PR GAGAK HITAM 2021



STRUKTUR ORGANISASI DIVISI PRODUKSI



PEDOMAN WAWANCARA

1. Gambaran Umum Perusahaan

- 1.1 Sejarah Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
- 1.2 Lokasi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
- 1.3 Struktur Organisasi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
- 1.4 Kegiatan Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
- 1.5 Sumber Daya Manusia Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
- 1.6 Kegiatan Pemasaran Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

2. Deskripsi Permasalahan

- 2.1 Peranan Sumber Daya Manusia
- 2.2 Stres Kerja Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso
- 2.3 Lingkungan Kerja Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam

3. Penarikan Kesimpulan

JADWAL KEGIATAN PENELITIAN

Nama Mahasiswa : Icha Krisdiana Agestasari

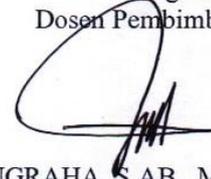
NIP Mahasiswa : 1758632112103

Judul Skripsi : Analisis Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan
 Dalam Proses Produksi (Studi Kasus Karyawan
 Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam
 Bondowoso)

Dosen Pembimbing : Alifian Nugraha, S.AB., M.Si

No.	Tanggal	Waktu	Tema Wawancara	Paraf	
				Manager HRD & Umum	Peneliti
1.	29 April 2021	09.00	Gambaran Umum Perusahaan		Ica.
2.	30 April 2021	09.00	Petapan Sumber daya		Ica.
3.			manusia dan lingkungan kerja		
4.	3 Mei 2021	09.00	stres kerja dan		Ica.
5.			lingkungan kerja		
6.	4 Mei 2021	09.00	Petapan SDM		Ica.
7.			Gambaran umum perusahaan		
8.			lingkungan kerja.		
9.	5 Mei 2021	09.00	stres kerja		Ica.
10.			lingkungan kerja		
11.					
12.					

Mengetahui,
Dosen Pembimbing



ALIFIAN NUGRAHA, S.AB., M.SI
NIDN: 0706039202

HASIL WAWANCARA

Hari / Tanggal	Kamis / 29 April 2021
Waktu	09.00 – 11.00
Informan 1	M. Hamdun, S.E
Jabatan	Wakil Manager Produksi
Masa Kerja	9 tahun
Tema	Gambaran Umum Perusahaan

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana sejarah berdirinya Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Perusahaan Rokok Gagak Hitam berdiri di tahun 2004 oleh Bapak Nawar H. Wasil berlandaskan dari Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Kecil Nomor 510/261/430.56/2004 yang dikeluarkan dari Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso pada 4 Agustus 2004. Perusahaan bergerak di bidang industri rokok kretek melalui Nomor NPWP 07.902.955.9-656.000, yang dikeluarkan dari Kantor Direktorat Jendral Pajak pada 20 Agustus 2004. Perusahaan sudah mempunyai Surat Tanda Pendaftaran Industri Kecil Rokok Kretek Tangan melalui Nomor 130555204019 pada 5 Agustus 2004 dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso serta Nomor Pokok Pengusaha Barang Kena Cukai (NPPBKC) 0711.1.3.3040 yang

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>dikeluarkan dari Departemen Keuangan RI Direktorat Jendral Kepabean dan Cukai pada 10 Desember 2004 beserta Surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak No. Pem-220/WPJ.12/KP.1003/2005.</p> <p>Nama Gagak Hitam diambil dari klub permainan sodor serta volly yang dipimpin oleh Bapak Nawar H. Wasil di tahun 2004, Bapak Nawar H. Wasil sebenarnya ialah seorang pembisnis pada bidang tembakau yang memberikan suplai tembakau untuk beragam industri rokok besar di Indonesia, akan tetapi di tahun 2003 pada wilayah Karesidenan Besuki berlangsung panen raya tembakau akan tetapi pada lain pihak berlangsung pembatasan pembelian tembakau oleh perusahaan rokok besar diantaranya PT. Bentoel, PT. Gudang Garam dserta PT. Sampoerna yang akhirnya memiliki dampak kepada overstock maupun harga tembakau menjadi rendah sehingga petani tambakau di wilayah karesidenan mengalami kerugian, maka Bapak Nawar H. Wasil memiliki ide guna mendirikan perusahaan rokok menggunakan bahan tembakau lokal yang diramu serta diracik dengan cita rasa yang khas.</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>Perusahaan Rokok Gagak Hitam mulanya memproduksi rokok dengan 10 orang tenaga kerja serta dilaksanakan di teras rumah, akan tetapi seiring dengan perkembangan yang dicapai oleh perusahaan, sekarang ini (baca: tahun 2010) perusahaan sudah memperkerjakan 741 orang didukung tiga gudang produksi serta dua gudang penyimpanan bahan baku. Penjualan rokok Gagak Hitam mulanya cuma di wilayah Kecamatan Maesan, akan tetapi saat ini (baca: tahun 2010) mencakup atas enam serta sejumlah wilayah di luar Jawa.</p> <p>Perusahaan Rokok Gagak Hitam sekarang ini sudah mempunyai bermacam-macam merek rokok yang ditawarkan kepada konsumen baik rokok sigaret kretek dan sigaret kretek filter. Beberapa merek yang dimiliki Perusahaan Rokok Gagak Hitam diantaranya yakni Gagak Hitam Kuning Lama, Gagak Hitam Gold, Gagak Hitam Filter serta Gagak Hitam Super.</p>
2.	Di mana lokasi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Jalan Raya Bondowoso – Jember KM. 7 no 16 Desa Pakuniran RT.018/RW.04 Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso – Jawa Timur – Indonesia.

No.	Pertanyaan	Jawaban
3.	Apa visi dan misi perusahaan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	<p>1. Visi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menjadi perusahaan yang handal dan memiliki reputasi tinggi. b. Menunjang pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. <p>2. Misi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Memproduksi rokok berkualitas dengan rasa yang khas. b. Meningkatkan kesejahteraan petani tembakau. c. Menghasilkan laba yang cukup bagi shareholders. d. Memberikan kesejahteraan yang baik bagi karyawan. e. Memiliki keunggulan komparatif, kuat dan terus berkembang. f. Memiliki kemampuan menghadapi persaingan regional maupun nasional.
4.	Bagaimana struktur organisasi yang ada dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	<p>Struktur organisasi yang digunakan oleh Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah struktur organisasi garis berdasarkan fungsional. Sifat struktur organisasi dalam segi instruksi yaitu bersifat up down artinya instruksi berdasarkan jabatan dari atas ke bawah. Dan dalam segi strategi bersifat bottom up artinya menyerap semua masukan ide dari karyawan tingkat bawah misal</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban
		karyawan produksi bagian linting.
5.	Apa saja tugas, wewenang dan tanggung jawab yang ada dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Di dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso memiliki tugas dan wewenang masing-masing jabatan yang ada di dalamnya, yaitu direktur utama, wakil direktur, manajer produksi, manajer pemasaran, manajer keuangan, manajer SDM dan umum, bagian legal dan umum, admintrasi bagian SDM, supervisor sales, bagian promo dan program audit, administrasi bagian pemasaran, supervisor gudang SKT, supervisor gudang SKM, supervisor blend, supervisor pengadaan, administrasi gudang SKT, administrasi gudang SKM, administrasi blend, bagian accounting, bendahara atau kasir, salesman, mandor dan pekerja harian.
6.	Bagaimana kegiatan produksi dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Kegiatan produksi dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso: a. Menentukan bahan baku atau bahan mentah, meliputi: b. Mencampur (proses cor) bahan mentah yang sudah disiapkan tersebut atau yang disebut dengan kesing tembakau baru kemudian diakhir dicampur lagi dengan perasa atau Saos dan sampai di sini dikenal dengan istilah BLEND. c. Kemudian difermentasi agar rasanya

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>lebih sempurna.</p> <p>d. Kemudian didistribusikan ke gudang SKT untuk diproses batangan atau linting secara manual untuk produk kretek.</p> <p>e. Setelah tercipta batangan linting maka proses selanjutnya adalah packing, namun sebelum hal tersebut dilakukan maka terlebih dahulu dibungkus dengan plastik OPP Dalam di setiap 12 batang linting tersebut untuk produk kretek baru kemudian di packing dan dilekati dengan Pita Cukai kemudian dipasang plastik OPP luar pack dan kemudian di slop (display outer) baru dibungkus kertas ball (kraft paper) serta di label (end label) sesuai dengan item masing-masing produk.</p> <p>f. Demikian pula dengan produk GHF (Gagak Hitam Filter) 12 prosesnya kurang lebih sama namun dengan tenaganya saja yang berbeda yakni manual dengan mesin serta OPP Dalam (plastik untuk kretek dan grenjeng kertas untuk filter).</p> <p>g. Kapasitas produksi untuk saat ini rokok kretek memproduksi kurang lebih 48 bal/hari dengan tenaga linting</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>84 orang dan 19 tenaga packing. Serta untuk rokok filter di gudang SKM (Sigaret Kretek Mesin) tergantung pada ketersediaan dari materialnya.</p> <p>h. Pengawasan dan peningkatan mutu produksi dilakukan dengan pengawasan secara administrasi dengan mengadakan stok opname pada material yang ada, dan pengawasan langsung ke lapangan (melihat secara langsung proses produksi) dengan melihat, diantaranya alat linting dalam kondisi baik dan layak pakai, ban linting juga kondisi baik dan layak, gunting kondisi baik dan tajam, kerudung dari tenaga linting untuk mencegah rambut jatuh dan tercampur pada material tembakaunya, masker sebagai alat pelindung kelengkapan tenaga kerja. Serta sortir atau reject yaitu hal yang dilakukan untuk memilah dan memilih kualitas batangan yang benar-benar baik, bagus. Maka sortir atau reject meliputi, diantaranya ukuran batang depan dan belakang sesuai ukuran standart yang sudah ada, isi dalam batangan tidak keropos baik di depan, belakang dan tengah batangannya, kertas lurus tidak kisut atau rapi, lem</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>tidak terlalu tebal pada batangnya dan batangan tidak ada bocor atau berlubang.</p> <p>i. Kesemuanya itu adalah demi terjaganya kualitas dan kuantitas produk rokok Gagak Hitam, juga tak kalah pentingnya pada setiap item produk diberikan CODE PRODUKSI untuk mengantisipasi berbagai hal yang tidak diinginkan sehingga terhindar dari kebocoran produksi.</p>
7.	<p>Apa saja bahan baku dan bahan pembantu yang digunakan dalam pembuatan rokok?</p>	<p>Bahan baku dan bahan pembantu yang digunakan dalam meracik adalah sebagai berikut:</p> <p>a. Bahan baku</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tembakau (Maesan, Besuki, Lombok, Beringin, Virgin, Temanggung dan Waleri). 2) Cengkeh (Angkop, Gagang dan Cengkeh). 3) Saus rokok (<i>Flavour</i>) (Stroberi, Nangka, Bluebery dan Leci). <p>b. Bahan pembantu</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Hinge Lid Carton</i> (Etiket) 2) <i>Cigarettes Paper</i> (Ambri) 3) OPP Film HLC (OPP Luar) 4) OPP Film Cigarettes (OPP Dalam) 5) OPP Film Slop 6) <i>Filter Rods</i>

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>7) <i>Tipping Paper</i></p> <p>8) <i>Lem Hancle</i> dan <i>Adhesives</i> (Lem putih)</p> <p>9) <i>Inner Frame Board</i></p> <p>10) <i>Alumunium Foil</i> (Grenjeng)</p> <p>11) <i>Display Outer</i> (Slop)</p> <p>12) <i>Kraft Paper</i> (Kertas Ball)</p> <p>13) Pita Cukai</p>
8.	<p>Bagaimana hal tentang tenaga kerja atau karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?</p>	<p>Sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso masih menggunakan cara konvensional, yaitu dengan menyebarkan selebaran informasi lowongan kerja dan mempekerjakan pihak dari saudara, teman atau masyarakat sekitar yang berkompeten dan berkemampuan dalam pengelolaan perusahaan.</p>
9.	<p>Bagaimana jam kerja yang ada dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?</p>	<p>Jam kerja karyawan kantor</p> <p>Senin – Sabtu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jam pertama: 08.00 – 12.00 WIB • Istirahat : 12.00 – 13.00 WIB • Jam kedua : 13.00 – 16.00 WIB <p>Jam kerja karyawan produksi</p> <p>Senin – Sabtu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jam pertama: 07.00 – 11.00 WIB • Istirahat : 11.00 – 12.00 WIB • Jam kedua : 12.00 – 16.00 WIB

No.	Pertanyaan	Jawaban
10.	Bagaimana kegiatan pemasaran Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Sebelumnya Perusahaan Rokok Gagak Hitam memiliki cabang atau depo di enam kota. Di tahun 2019 depo di lima kota sudah tidak ada dan sudah menjadi satu di wilayah Bondowoso. Penyebab utamanya pada ketersediaan barang siap jual yang menipis dikarenakan bahan baku menipis karena keuangan yang tidak stabil disebabkan hutang yang menumpuk karena terlalu banyak pembelian aset di luar Perusahaan Rokok Gagak Hitam seperti tanah, property perumahan dan mobil untuk bisnis showroom). Ditambah persaingan pasar yang ketat dan muncul merek rokok baru menyebabkan produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam mengalami penurunan sehingga karyawan linting sering diliburkan.

Bondowoso, 29 April 2021

Pernyataan Informan 1,



M. Hamdun, S.E

Hari / Tanggal	Jumat / 30 April 2021
Waktu	09.00 – 10.00
Informan 2	Hendrik Sutikno
Jabatan	SPV Gudang SKT
Masa Kerja	14 tahun
Tema	Peranan Sumber Daya Manusia

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa pengertian peranan sumber daya manusia menurut saudara?	Peranan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja adalah untuk menghasilkan barang atau jasa dalam suatu perusahaan.
2.	Mengapa peranan sumber daya manusia sangat penting dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Berperan sangat penting, karena tenaga kerja sebagai penggerak produksi perusahaan. Yang juga merupakan tulang punggung perusahaan misalnya dalam hal kegiatan produksi, semakin banyak pengalaman maka semakin banyak produk yang berkualitas yang dihasilkan.
3.	Bagaimana peran sumber daya manusia pada karyawan bagian produksi?	Peran SDM di sini sangat penting untuk mendukung pencapaian perusahaan dan tujuan perusahaan. Karyawan di sini umumnya berdomisili dekat sekitar Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Karyawan tidak mempersoalkan kesejahteraan yang penting mereka bekerja dekat dengan rumah dan mendapatkan gaji. Tidak ada minimal pendidikan asalkan

No.	Pertanyaan	Jawaban
		karyawan mau belajar linting rokok dan packing rokok. Mayoritas karyawan bagian produksi adalah wanita usia 30 – 45 tahun.

Bondowoso, 30 April 2021
Pernyataan Informan 2,



Hendrik Sutikno

Hari / Tanggal	Senin / 3 Mei 2021
Waktu	11.00 – 12.00
Informan 3	Siti Hamidah
Jabatan	Karyawan bagian Produksi
Masa Kerja	8 tahun
nnnnTema	Stres Kerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Hal apa saja yang menjadi penyebab stres kerja karyawan bagian produksi?	Pencairan gaji tidak tepat waktu, gudang produksi yang kurang baik, alat linting yang tidak nyaman digunakan, tembakau yang keras, lem kanji yang kurang matang sehingga menyebabkan kertas hasil lintingannya selalu terbuka.
2.	Siapa yang berpengaruh dalam mengontrol stres kerja yang dialami karyawan bagian produksi?	Diri sendiri.
3.	Di mana saudara mengalami stres kerja pada saat bekerja?	Gudang produksi.
4.	Kapan saudara mengalami stres kerja?	Ketika pencairan gaji tidak tepat waktu. Untuk tanggal jatuh tempo pencairan gaji yaitu tanggal 18 dan tanggal 4 tiap bulannya. Ketika lewat dari tanggal tersebut gaji belum cair saya mulai pusing dan kadang bisa stres. Ditambah saat melinting rokok bahan baku tembakaunya yang keras juga membuat saya stres.

No.	Pertanyaan	Jawaban
5.	Mengapa stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi?	Karena, ketika stres terjadi mengakibatkan bekerja tidak fokus sehingga dapat mengurangi hasil lintingan yang diperoleh.
6.	Bagaimana stres kerja yang terjadi pada karyawan bagian produksi?	Kalau sudah stres kepala saya selalu terasa pusing dan berat.
7.	Hal apa yang membuat karyawan bagian produksi mengalami stres kerja?	Saya mengalami stres kerja karena terlalu tingginya target produksi yang diberikan perusahaan, terkait SOP perusahaan yang berlaku seperti harus memakai bandana untuk menutup rambut, memakai masker pada saat bekerja itu membuat saya tidak nyaman dan ketidakjelasan bahan material yang tersedia yang berefek pulang lebih cepat akhirnya mengakibatkan dengan hasil lintingan saya yang sedikit.
8.	Bagaimana upaya untuk mengurangi stres kerja pada karyawan bagian produksi?	Usul ke mandor gudang SKT untuk disampaikan kepada manajer produksi mengenai tembakau yang kurang dalam artian kualitas tembakau keras sehingga susah untuk dilinting, perbaikan fasilitas gudang produksi, fasilitas yang layak untuk tempat istirahat agar bisa digunakan untuk rebahan ketika istirahat kerja.

Bondowoso, 3 Mei 2021
Pernyataan Informan 3,



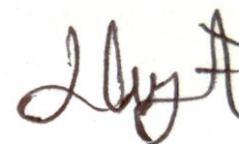
Siti Hamidah

Hari / Tanggal	Senin / 3 Mei 2021
Waktu	09.00 – 10.00
Informan 4	Yustriani
Jabatan	Karyawan bagian produksi
Masa Kerja	7 tahun
Tema	Lingkungan Kerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa pengertian lingkungan kerja yang baik menurut saudara?	Tempat kerja yang bersih, sistem kerja yang baik, misalnya pencairan gaji yang tepat waktu.
2.	Siapa yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik?	Atasan.
3.	Lokasi lingkungan kerja mana tempat saudara bekerja yang menurut saudara dalam tanda kutip kurang baik?	Gudang produksi.
4.	Mengapa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi?	Karena, dapat mengakibatkan bekerja tidak fokus. Kalau gudang produksi terlalu banyak angin dapat membuat tembakau keras. Ketika dilinting menjadi keras sehingga susah untuk dibentuk.
5.	Bagaimana kondisi lingkungan kerja tempat saudara bekerja?	Pengap, kurang pencahayaan, tidak tersedianya blower dan kipas mati. Lingkungan kerja di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso terutama di gudang produksi SKT buruk, karena di dalam gudang tidak

No.	Pertanyaan	Jawaban
		tersedia blower, kipas angin juga mati yang menyebabkan udara di dalam gudang pengap dan bau tembakau. Fasilitas kamar mandi karyawan linting yang sangat kotor khususnya bak mandi dan tempat sholat yang minim karena hanya mampu menampung satu orang karyawan saja untuk sholat. Hal ini menyebabkan menunggu lama untuk sholat karena minimnya fasilitas ibadah. Ada mushola yang lokasinya tepat di belakang gudang produksi SKT. Untuk menuju kesana harus memutar gudang produksi SKT dan gudang tembakau mentah sehingga dapat memakan waktu istirahat.
6.	Bagaimana upaya dalam peningkatan lingkungan kerja yang baik atau layak?	Saya berharap kepada manajer SDM dan umum untuk segera melakukan perbaikan fasilitas di Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Agar kami para karyawan dapat merasa nyaman dan terpenuhi semua hak kami ketika bekerja. Terima kasih.

Bondowoso, 3 Mei 2021
Pernyataan Informan 4,



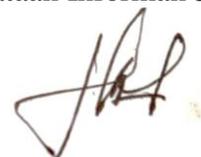
Yustriani

Hari / Tanggal	Senin / 3 Mei 2021
Waktu	10.00 – 11.00
Informan 5	Sundari
Jabatan	Karyawan bagian produksi
Masa Kerja	14 tahun
Tema	Stres Kerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Hal apa saja yang menjadi penyebab stres kerja karyawan bagian produksi?	Keterlambatan pencairan gaji dan lingkungan kerja.
2.	Siapa yang berpengaruh dalam mengontrol stres kerja yang dialami karyawan bagian produksi?	Diri sendiri dan atasan. Kadang kalau merasa pusing atau tidak enak badan izin ke mandor untuk libur kerja.
3.	Di mana saudara mengalami stres kerja pada saat bekerja?	Gudang produksi.
4.	Kapan saudara mengalami stres?	Ketika pencairan gaji tidak tepat waktu. Untuk tanggal jatuh tempo pencairan gaji yaitu tanggal 18 dan tanggal 4 tiap bulannya. Ketika lewat dari tanggal tersebut gaji belum cair saya mulai pusing dan kadang bisa stres. Dan sekarang gaji untuk 3 periode masih belum cair. Ditambah saat melinting rokok bahan baku tembakaunya yang keras juga membuat saya stres.
5.	Mengapa stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas	Karena, ketika stres terjadi mengakibatkan bekerja tidak fokus

No.	Pertanyaan	Jawaban
	karyawan bagian produksi?	sehingga dapat mengurangi hasil lintingan yang diperoleh. Biasanya bisa menghasilkan 2000 lintingan, kalau pas stres hanya menghasilkan 1000 lintingan. 1000 lintingan hanya dapat gaji Rp. 16.000. Uang Rp. 16.000 habis untuk ongkos transportasi kalau rumahnya jauh dari pabrik.
6.	Bagaimana stres kerja yang terjadi pada karyawan bagian produksi?	Kalau sudah stres kepala saya selalu terasa pusing dan berat.
7.	Bagaimana upaya untuk mengurangi stres kerja pada karyawan bagian produksi?	Usul ke mandor gudang SKT untuk disampaikan kepada manajer produksi mengenai tembakau yang kurang dalam artian kualitas tembakau keras sehingga susah untuk dilinting, perbaikan fasilitas gudang produksi, fasilitas yang layak untuk tempat istirahat agar bisa digunakan untuk rebahan ketika istirahat kerja serta tidak adanya keterlambatan dalam pencairan gaji.

Bondowoso, 3 Mei 2021
Pernyataan Informan 5,



Sundari

Hari / Tanggal	Jumat / 30 April 2021
Waktu	10.00 – 11.00
Informan 6	Ida Sapaida
Jabatan	Mandor Gudang SKT
Masa Kerja	13 tahun
Tema	Lingkungan Kerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa pengertian lingkungan kerja yang baik menurut saudara?	Lingkungan kerja yang memenuhi standart antara lingkungan kerja berwujud fisik maupun lingkungan kerja non fisik.
2.	Siapa yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik?	Atasan, karena atasan yang baik dan tegas dapat menjadi panutan saya untuk bekerja dengan cepat dan benar.
3.	Lokasi lingkungan kerja mana tempat saudara bekerja yang menurut saudara dalam tanda kutip kurang baik?	Gudang produksi.
4.	Mengapa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi?	Karena, lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para karyawan dalam memproduksi rokok linting sehingga suasana kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
5.	Bagaimana kondisi lingkungan kerja tempat saudara bekerja?	Lingkungan kerja di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso terutama di gudang produksi SKT buruk, karena di dalam gudang tidak tersedia blower, kipas angin juga mati

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>yang menyebabkan udara di dalam gudang pengap dan bau tembakau. Fasilitas kamar mandi karyawan linting yang sangat kotor khususnya bak mandi dan tempat sholat yang minim karena hanya mampu menampung satu orang karyawan saja untuk sholat. Hal ini menyebabkan menunggu lama untuk sholat karena minimnya fasilitas ibadah. Ada mushola yang lokasinya tepat di belakang gudang produksi SKT. Untuk menuju kesana harus memutari gudang produksi SKT dan gudang tembakau mentah sehingga dapat memakan waktu istirahat.</p>
6.	<p>Bagaimana upaya dalam peningkatan lingkungan kerja yang baik atau layak?</p>	<p>Saya berharap kepada manajer SDM dan umum untuk segera melakukan perbaikan fasilitas di Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Agar kami para karyawan dapat merasa nyaman dan terpenuhi semua hak kami ketika bekerja. Terima kasih.</p>

Bondowoso, 30 April 2021
Pernyataan Informan 6,



Ida Sapaida

Hari / Tanggal	Selasa / 4 Mei 2021
Waktu	10.00 – 12.00
Informan 7	Samsuri
Jabatan	Bagian Umum
Masa Kerja	15 tahun
Tema	Gambaran Umum Perusahaan

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana sejarah berdirinya Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Nama Gagak Hitam diambil dari klub permainan sodor dan volly yang dipimpin oleh Bapak Nawar H. Wasil pada tahun 2004, Bapak Nawar H. Wasil sebenarnya adalah seorang pembisnis di bidang tembakau yang mensuplai tembakau untuk berbagai industri rokok besar di Indonesia namun pada tahun 2003 di wilayah Karesidenan Besuki terjadi panen raya tembakau namun dilain pihak terjadi pembatasan pembelian tembakau oleh perusahaan rokok besar antara lain PT. Bentoel, PT. Gudang Garam dan PT. Sampoerna yang akhirnya berdampak pada overstock dan harga tembakau menjadi rendah sehingga petani tembakau di sekitar karesidenan rugi, maka Bapak Nawar H. Wasil timbul ide untuk mendirikan perusahaan rokok dengan bahan tembakau lokal yang diramu dan diracik dengan cita rasa

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>yang khas.</p> <p>Perusahaan Rokok Gagak Hitam awalnya memproduksi rokok dengan 10 orang tenaga kerja dan dilakukan di teras rumah namun seiring dengan perkembangan yang dicapai oleh perusahaan, saat ini (baca: tahun 2010) perusahaan telah mempekerjakan 741 orang didukung 3 gudang produksi dan 2 gudang penyimpanan bahan baku. Penjualan rokok Gagak Hitam awalnya hanya di sekitar Kecamatan Maesan, namun sekarang (baca: tahun 2010) meliputi 6 kabupaten dan beberapa daerah di luar Jawa.</p> <p>Perusahaan Rokok Gagak Hitam saat ini telah memiliki berbagai macam merek rokok yang ditawarkan kepada konsumen baik rokok sigaret kretek maupun sigaret kretek filter. Beberapa merek yang dimiliki Perusahaan Rokok Gagak Hitam antara lain: Gagak Hitam Kuning Lama, Gagak Hitam Gold, Gagak Hitam Filter dan Gagak Hitam Super.</p>
2.	Di mana lokasi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Jalan Raya Bondowoso – Jember KM. 7 no 16 Desa Pakuniran RT.018/RW.04 Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso – Jawa Timur – Indonesia.

No.	Pertanyaan	Jawaban
3.	Apa visi dan misi perusahaan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	<p>1.Visi:</p> <p>a.Menjadi perusahaan yang handal dan memiliki reputasi tinggi.</p> <p>b. Menunjang pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.</p> <p>2.Misi:</p> <p>a.Memproduksi rokok berkualitas dengan rasa yang khas.</p> <p>b.Meningkatkan kesejahteraan petani tembakau.</p> <p>c.Menghasilkan laba yang cukup bagi shareholders.</p> <p>d.Memberikan kesejahteraan yang baik bagi karyawan.</p> <p>e.Memiliki keunggulan komparatif, kuat dan terus berkembang.</p> <p>f.Memiliki kemampuan menghadap persaingan regional maupun nasional.</p>
4.	Bagaimana struktur organisasi yang ada dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	<p>Struktur organisasi yang digunakan oleh Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah struktur organisasi garis berdasarkan fungsional. Sifat struktur organisasi dalam segi instruksi yaitu bersifat up down artinya instruksi berdasarkan jabatan dari atas ke bawah. Dan dalam segi strategi bersifat bottom up artinya menyerap semua masukan ide dari karyawan tingkat bawah masuk karyawan produksi bagian linting.</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban
5.	Apa saja tugas, wewenang dan tanggung jawab yang ada dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Di dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso memiliki tugas dan wewenang masing-masing jabatan yang ada di dalamnya, yaitu direktur utama, wakil direktur, manajer produksi, manajer pemasaran, manajer keuangan, manajer SDM dan umum, bagian legal dan umum, admintrasi bagian SDM, supervisor sales, bagian promo dan program audit, administrasi bagian pemasaran, supervisor gudang SKT, supervisor gudang SKM, supervisor blend, supervisor pengadaan, adminiatrasi gudang SKT, administrasi gudang SKM, administrasi blend, bagian accounting, bendahara atau kasir, salesman, mandor dan pekerja harian.
6.	Bagaimana kegiatan produksi dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Kegiatan produksi dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso: a. Menentukan bahan baku atau bahan mentah, meliputi: b. Mencampur (proses cor) bahan mentah yang sudah disiapkan tersebut atau yang disebut dengan kesing tembakau baru kemudian diakhir dicampur lagi dengan perasa atau Saos dan sampai di sini dikenal dengan istilah BLEND.

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>c. Kemudian difermentasi agar rasanya lebih sempurna.</p> <p>d. Kemudian didistribusikan ke gudang SKT untuk diproses batangan atau linting secara manual untuk produk kretek.</p> <p>e. Setelah tercipta batangan linting maka proses selanjutnya adalah packing, namun sebelum hal tersebut dilakukan maka terlebih dahulu dibungkus dengan plastik OPP Dalam di setiap 12 batang linting tersebut untuk produk kretek baru kemudian di packing dan dilekati dengan Pita Cukai kemudian dipasang plastik OPP luar pack dan kemudian di slop (display outer) baru dibungkus kertas ball (kraft paper) serta di label (end label) sesuai dengan item masing-masing produk.</p> <p>f. Demikian pula dengan produk GHF (Gagak Hitam Filter) 12 prosesnya kurang lebih sama namun dengan tenaganya saja yang berbeda yakni manual dengan mesin serta OPP Dalam (plastik untuk kretek dan grenjeng kertas untuk filter).</p> <p>g. Kapasitas produksi untuk saat ini rokok kretek memproduksi kurang lebih 48 bal/hari dengan tenaga linting 84 orang dan 19 tenaga packing. Serta</p>

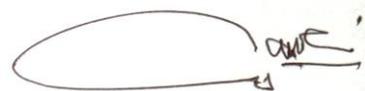
No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>untuk rokok filter di gudang SKM (Sigaret Kretek Mesin) tergantung pada ketersediaan dari materialnya.</p> <p>h. Pengawasan dan peningkatan mutu produksi dilakukan dengan pengawasan secara administrasi dengan mengadakan stok opname pada material yang ada, dan pengawasan langsung ke lapangan (melihat secara langsung proses produksi) dengan melihat, diantaranya alat linting dalam kondisi baik dan layak pakai, ban linting juga kondisi baik dan layak, gunting kondisi baik dan tajam, kerudung dari tenaga linting untuk mencegah rambut jatuh dan tercampur pada material tembakaunya, masker sebagai alat pelindung kelengkapan tenaga kerja. Serta sortir atau reject yaitu hal yang dilakukan untuk memilah dan memilih kualitas batangan yang benar-benar baik, bagus. Maka sortir atau reject meliputi, diantaranya ukuran batang depan dan belakang sesuai ukuran standart yang sudah ada, isi dalam batangan tidak keropos baik di depan, belakang dan tengah batangannya, kertas lurus tidak kisut atau rapi, lem tidak terlalu tebal pada batangannya dan batangan tidak ada</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>bocor atau berlubang.</p> <p>i. Kesemuanya itu adalah demi terjaganya kualitas dan kuantitas produk rokok Gagak Hitam, juga tak kalah pentingnya pada setiap item produk diberikan CODE PRODUKSI untuk mengantisipasi berbagai hal yang tidak diinginkan sehingga terhindar dari kebocoran produksi.</p>
7.	<p>Apa saja bahan baku dan bahan pembantu yang digunakan dalam pembuatan rokok?</p>	<p>Bahan baku dan bahan pembantu yang digunakan dalam meracik adalah sebagai berikut:</p> <p>a. Bahan baku</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tembakau (Maesan, Besuki, Lombok, Beringin, Virgin, Temanggung dan Waleri). 2) Cengkeh (Angkop, Gagang dan Cengkeh). 3) Saus rokok (Flavour) (Stroberi, Nangka, Bluebery dan Leci). <p>b. Bahan pembantu</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Hinge Lid Carton (Etiket) 2) Cigarettes Paper (Ambri) 3) OPP Film HLC (OPP Luar) 4) OPP Film Cigarettes (OPP Dalam) 5) OPP Film Slop 6) Filter Rods 7) Tipping Paper 8) Lem Hancle dan Adhesives (Lem

No.	Pertanyaan	Jawaban
		putih) 9) Inner Frame Board 10) Alumunium Foil (Grenjeng) 11) Display Outer (Slop) 12) Kraft Paper (Kertas Ball) 13) Pita Cukai
8.	Bagaimana hal tentang tenaga kerja atau karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso masih menggunakan cara konvensional, yaitu dengan menyebarkan selebaran informasi lowongan kerja dan mempekerjakan pihak dari saudara, teman atau masyarakat sekitar yang berkompeten dan berkemampuan dalam pengelolaan perusahaan. Dan ada syarat khusus untuk menjadi karyawan linting yaitu tangan tidak boleh berkeringat karena hal itu akan menyebabkan hasil lintingan tidak layak jual.
9.	Bagaimana jam kerja yang ada dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Jam kerja karyawan kantor Senin – Sabtu: • Jam pertama: 08.00 – 12.00 WIB • Istirahat : 12.00 – 13.00 WIB • Jam kedua : 13.00 – 16.00 WIB Jam kerja karyawan produksi Senin – Sabtu: • Jam pertama: 07.00 – 11.00 WIB

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<ul style="list-style-type: none"> • Istirahat : 11.00 – 12.00 WIB • Jam kedua : 12.00 – 16.00 WIB
10.	Bagaimana kegiatan pemasaran Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Pemasaran dalam Perusahaan Rokok gagak Hitam dilakukan dengan cara motoris yaitu keliling ke toko-toko di wilayah terpencil Bondowoso, canvas dengan mobil yaitu dengan mendistribusikan rokok kepada supplier atau agen dan stockist yaitu toko yang dipercaya perusahaan untuk menampung dan menjual produk Rokok Gagak Hitam.

Bondowoso, 4 Mei 2021
Pernyataan Informan 7,



Samsuri

Hari / Tanggal	Selasa / 4 Mei 2021
Waktu	13.00 – 14.00
Informan 8	Glory Bastian, S.H, M.Kn
Jabatan	Manajer HRD dan Umum
Masa Kerja	10 tahun
Tema	Peranan Sumber Daya Manusia

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa pengertian peranan sumber daya manusia menurut saudara?	Peranan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja adalah untuk menghasilkan barang atau jasa dalam suatu perusahaan.
2.	Mengapa peranan sumber daya manusia sangat penting dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?	Karena, SDM salah satu awal pembentukan manajemen di suatu perusahaan. Tanpa SDM tidak dapat membentuk suatu perusahaan.
3.	Bagaimana peran sumber daya manusia pada karyawan bagian produksi?	Peran SDM di sini sangat penting untuk mendukung pencapaian perusahaan dan tujuan perusahaan. Karyawan di sini umumnya berdomisili dekat sekitar Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Rekrutmen karyawan tergantung pada adanya bahan baku dan minat rokok di pasaran. Karyawan tidak mempersoalkan kesejahteraan yang penting mereka bekerja dekat dengan rumah dan mendapatkan gaji. Tidak ada minimal pendidikan asalkan karyawan mau belajar linting rokok

No.	Pertanyaan	Jawaban
		dan packing rokok serta memiliki kejujuran dalam bekerja, integritas dan skill. Mayoritas karyawan bagian produksi adalah wanita usia 30 – 45 tahun.

Bondowoso, 4 Mei 2021

Pernyataan Informan 8,



Glory Bastian, S.H., M.Kn

Hari / Tanggal	Selasa / 4 Mei 2021
Waktu	09.00 – 10.00
Informan 9	Nur Fadli
Jabatan	SPV Gudang SKM
Masa Kerja	14 tahun
Tema	Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa pengertian lingkungan kerja yang menurut saudara?	Lingkungan kerja yang bersih, karyawan berseragam rapi dan sistem kerja yang baik.
2.	Siapa yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik?	Atasan
3.	Lokasi lingkungan kerja mana yang menurut saudara dalam tanda kutip kurang baik?	Gudang produksi
4.	Mengapa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi?	Karena, lingkungan kerja yang buruk seperti hawa panas menimbulkan perasaan gelisah dan tidak nyaman saat bekerja sehingga mengurangi lintingan yang dihasilkan.
5.	Bagaimana kondisi lingkungan kerja tempat saudara bekerja?	Pencahayaan kurang, blower tidak ada, kipas mati, alat linting yang buruk membuat karyawan produksi tidak nyaman dalam bekerja.
6.	Bagaimana upaya dalam peningkatan lingkungan kerja yang baik atau layak?	Perbaikan fasilitas gudang produksi dengan konsultasi kepada pimpinan perusahaan mengenai lingkungan kerja yang ada.

Bondowoso, 4 Mei 2021
Pernyataan Informan 9,


Nur Fadli

Hari / Tanggal	Rabu / 5 Mei 2021
Waktu	11.00 – 12.00
Informan 10	Elma Sari, S.AB
Jabatan	Admin Gudang SKT
Masa Kerja	11 tahun
Tema	Stres Kerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Hal apa saja yang menjadi penyebab stres kerja karyawan bagian produksi?	Lingkungan kerja, keterlambatan gaji, fasilitas dalam gudang produksi yang kurang baik misal ketika komputer mati dan listrik mati ditambah udara panas dan tembakau keras penyebab cuaca yang panas.
2.	Siapa yang berpengaruh dalam mengontrol stres kerja yang dialami karyawan bagian produksi?	Diri sendiri dan atasan (mandor). Karena sumber daya manusia yang rendah jadi perlu adanya kontrol dari atasan. Kadang karyawan menunjukkan bahwa mereka mengalami stres dengan memberi respon teriak-teriak pada saat bekerja.
3.	Di mana saudara mengalami stres kerja pada saat bekerja?	Gudang produksi.
4.	Kapan saudara mengalami stres kerja?	Ketika keterlambatan gaji dan ketika fasilitas bekerja kurang layak.
5.	Mengapa stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi?	Karena, karyawan linting berpikir bahwa mereka bekerja untuk mendapatkan gaji. Ketika terjadi keterlambatan gaji, mereka mengalami

No.	Pertanyaan	Jawaban
		stres sehingga timbul rasa malas untuk melakukan produksi (lenting rokok).
6.	Bagaimana stres kerja yang terjadi pada karyawan bagian produksi?	Stres kerja dalam bentuk teriak-teriak pada saat bekerja, jarang masuk kerja dan hasil lintingan rokok jelek-jelek tidak layak jual.
7.	Hal apa yang membuat karyawan bagian produksi mengalami stres kerja?	Karyawan bagian produksi mengalami stres kerja karena terlalu tingginya target produksi yang diberikan perusahaan, terkait SOP perusahaan yang berlaku seperti harus memakai bandana untuk menutup rambut, memakai masker pada saat bekerja, memakai seragam yang sering tidak diindahkan karyawan produksi dan ketidakjelasan bahan material yang tersedia yang berefek pulang lebih cepat akhirnya mengakibatkan dengan hasil lintingan yang diproduksi menjadi sedikit dan juga berefek pada gaji yang diterima karyawan.
8.	Bagaimana upaya untuk mengurangi stres kerja pada karyawan bagian produksi?	Gaji tepat waktu dan perbaikan fasilitas gudang produksi.

Bondowoso, 5 Mei 2021
Pernyataan Informan 10,



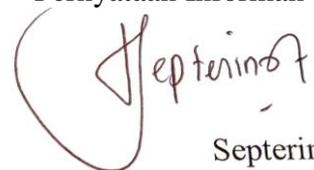
Elma Sari, S.AB

Hari / Tanggal	Rabu / 5 Mei 2021
Waktu	09.00 – 10.00
Informan 11	Septerina
Jabatan	Admin Gudang SKM
Masa Kerja	11 tahun
Tema	Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa pengertian lingkungan kerja yang baik menurut saudara?	Fasilitas kerja yang baik sehingga karyawan dapat merasa nyaman ketika bekerja.
2.	Siapa yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik?	Atasan dan karyawan.
3.	Lokasi lingkungan kerja mana tempat saudara bekerja yang menurut saudara dalam tanda kutip kurang baik?	Gudang produksi.
4.	Mengapa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi?	Karena, kenyamanan kerja menjadi faktor utama karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja akan mengurangi hasil produksi.
5.	Bagaimana kondisi lingkungan kerja tempat saudara bekerja?	Lingkungan kerja di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso terutama di gudang produksi SKT buruk, karena di dalam gudang tidak tersedia blower, kipas angin juga mati yang menyebabkan udara di dalam gudang pengap dan bau tembakau.

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>Fasilitas kamar mandi karyawan linting yang sangat kotor khususnya bak mandi dan tempat sholat yang minim karena hanya mampu menampung satu orang karyawan saja untuk sholat. Hal ini menyebabkan menunggu lama untuk sholat karena minimnya fasilitas ibadah. Ada mushola yang lokasinya tepat di belakang gudang produksi SKT. Untuk menuju kesana harus memutar gudang produksi SKT dan gudang tembakau mentah sehingga dapat memakan waktu istirahat.</p>
6.	<p>Bagaimana upaya dalam peningkatan lingkungan kerja yang baik atau layak?</p>	<p>Saya berharap kepada manajer SDM dan umum untuk segera melakukan perbaikan fasilitas di Perusahaan Rokok Gagak Hitam. Agar kami para karyawan dapat merasa nyaman dan terpenuhi semua hak kami ketika bekerja. Terima kasih.</p>

Bondowoso, 5 Mei 2021
Pernyataan Informan 11,



Septerina

Hari / Tanggal	Rabu / 5 Mei 2021
Waktu	10.00 – 11.00
Informan 12	Saiful Bari
Jabatan	Operator Gudang SKM
Masa Kerja	12 tahun
Tema	Stres Kerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Hal apa saja yang menjadi penyebab stres kerja karyawan bagian produksi?	Ketika bekerja mesin trouble sedangkan target produksi tinggi untuk mengajukan biaya perbaikan kepada atasan prosesnya panjang dan rumit. Material bahan bakau tembakau yang keras dan keterlambatan pencairan gaji.
2.	Siapa yang berpengaruh dalam mengontrol stres kerja yang dialami karyawan bagian produksi?	Diri sendiri dan atasan.
3.	Di mana saudara mengalami stres kerja pada saat bekerja?	Gudang produksi.
4.	Kapan saudara mengalami stres kerja?	Ketika keterlambatan gaji dan ketika fasilitas bekerja kurang layak.
5.	Mengapa stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi?	Karena, stres kerja dapat menyebabkan proses produksi linting tidak fokus dan tidak semangat bekerja sehingga hasil lintingan tidak bagus dan tidak layak jual.
6.	Bagaimana stres kerja yang terjadi pada karyawan bagian	Stres kerja dalam bentuk teriak-teriak pada saat bekerja, jarang masuk kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban
	produksi?	dan hasil lintingan rokok jelek-jelek tidak layak jual.
7.	Bagaimana upaya untuk mengurangi stres kerja pada karyawan bagian produksi?	Gaji tepat waktu dan perbaikan fasilitas gudang produksi.

Bondowoso, 5 Mei 2021
Pernyataan Informan 12,

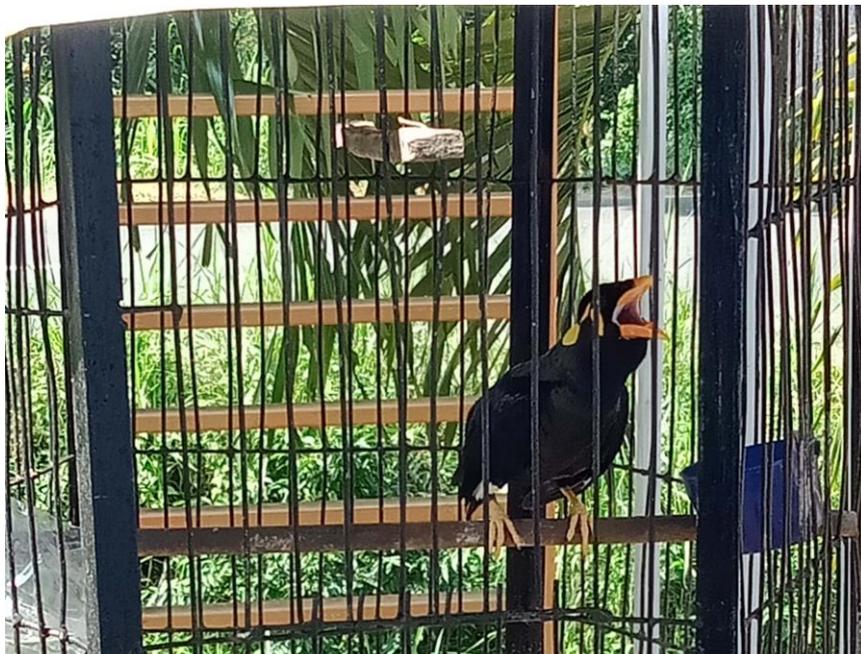


Saiful Bari

Lampiran : Hasil Dokumentasi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso



a. Kantor Pusat Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso



b. Burung gagak hitam sebagai lambang perusahaan



c. Armada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso



d. Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso tampak depan



e. Peneliti bersama Informan 1 selaku Wakil Manager Produksi



f. Peneliti bersama Informan 2 selaku SPV Gudang SKT



g. Peneliti bersama Informan 3 selaku karyawan bagian produksi



h. Peneliti bersama Informan 4 selaku karyawan bagian produksi



i. Peneliti bersama Informan 5 selaku karyawan bagian produksi



j. Peneliti bersama Informan 6 selaku Mandor Gudang SKT



k. Peneliti bersama Informan 7 selaku Bagian Umum



l. Peneliti bersama Informan 8 selaku Manager HRD dan Umum



m. Peneliti bersama Informan 9 selaku SPV Gudang SKM



n. Peneliti bersama Informan 10 selaku Admin Gudang SKT



o. Peneliti bersama Informan 11 dan Informan 12 selaku Admin Gudang SKM dan Operator Gudang SKM



p. Suasana dalam gudang SKT (Sigaret Kretek Tangan)



q. Suasana gudang penyimpanan bahan baku



r. Suasana dalam gudang SKM (Sigaret Kretek Mesin)



s. Alat linting rokok karyawan dengan nomor 53



t. Pencahayaan gudang SKT yang kurang dan kondisi kipas angin mati serta tidak tersedianya blower



u. Kondisi bak mandi karyawan bagian produksi



v. Kondisi kamar mandi karyawan bagian produksi



w. Fasilitas tempat istirahat karyawan bagian produksi



x. Tempat penitipan barang karyawan bagian produksi