

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era teknologi dan pertumbuhan populasi yang semakin pesat mendorong peningkatan kebutuhan pangan yang aman, sehat, dan bergizi. Produk-produk pertanian dan peternakan menjadi salah satu sumber utama pemenuhan kebutuhan tersebut, karena mampu menyediakan bahan pangan berkualitas dengan harga yang relatif terjangkau. Salah satu subsektor yang memegang peranan penting adalah peternakan ayam petelur, sebagai sumber protein hewani paling banyak dikonsumsi masyarakat.

Menurut data Kementerian Pertanian 2024, produksi telur nasional terus meningkat setiap tahun, menandakan tingginya permintaan sekaligus semakin strategisnya subsektor ini dalam mendukung ketahanan pangan nasional. Namun perusahaan peternakan menghadapi tantangan seperti perubahan iklim yang berdampak pada kesehatan ternak, fluktuasi harga pakan seperti jagung dan kedelai yang merupakan komponen utama biaya produksi, serta persaingan dengan produk impor. Di sisi lain, perkembangan teknologi digital juga mengubah pola distribusi melalui sistem penjualan berbasis marketplace yang semakin mendominasi. Namun di antara berbagai tantangan tersebut, aspek yang paling krusial bukan hanya sisi produksi, tetapi juga dari pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama proses operasional. Menurut Astuti et al., (2021:138) perusahaan peternakan tidak hanya dituntut menjaga kualitas produk dan produktivitas ternak, tetapi juga harus mampu mengelola proses produksi,

logistik, dan sumber daya manusia secara efisien dan adaptif, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai, menjadi faktor penting yang menentukan daya saing perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Gerung et al., (2022:418), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diukur dalam periode tertentu berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi, meliputi kuantitas, kualitas, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama. Kinerja yang optimal hanya dapat dicapai apabila pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, akurat, dan konsisten. Apabila salah satu aspek, seperti ketepatan waktu atau kehadiran mengalami penurunan, maka kinerja secara keseluruhan juga akan terdampak. Menurut Rahmawati, (2024:279) terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja yang menyatakan bahwa pembagian kerja yang dilakukan dengan tepat membuat pekerja dapat memastikan bahwa mereka dapat bekerja secara produktif sehingga kualitas kerja yang dihasilkan baik. hal ini berdampak secara positif pada peningkatan kinerja, efisiensi dan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Beban kerja yang proporsional mampu memacu kinerja, sedangkan beban kerja berlebih dapat menjadi sumber stres kerja yang signifikan. Selain beban kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stress kerja menurut Ali & Beddu, (2022:268) jika seorang karyawan menerima tugas yang terlalu berat dan melebihi kemampuannya, hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja. Tingkat stres yang tinggi pada karyawan berpotensi menurunkan komitmen terhadap organisasi. Secara umum, stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja,

menurunkan semangat, serta memengaruhi tingkat kehadiran. Namun, dalam kondisi tertentu, stres kerja justru dapat berperan sebagai pemicu yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu perusahaan yang berkontribusi dalam subsektor peternakan ayam petelur adalah CV. Johnson Farm Layan Bandung, berdiri sejak tahun 1984 dan menjadi salah satu produsen telur terbesar di Kabupaten Bandung dengan kapasitas produksi sekitar 6 ton per hari. Johnson Farm menyediakan telur dengan kualitas terbaik (*fresh eggs*) yang didistribusikan ke pelanggan kurang dari 24 jam dari waktu pengambilan telur di peternakan. Dengan jaringan distribusi yang luas meliputi ritel modern, agen, hingga platform penjualan daring perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi benchmark bagi peternakan ayam petelur di Indonesia. Namun, di balik reputasi dan pencapaian tersebut, Johnson Farm tengah menghadapi sejumlah permasalahan serius di bidang sumber daya manusia yang berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Dalam beberapa bulan terakhir, teridentifikasi adanya penurunan kinerja pegawai yang ditandai dengan meningkatnya keterlambatan setiap bulannya. Kelancaran proses produksi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga membutuhkan kerja sama antarpegawai, namun dalam praktiknya masih ditemukan bahwa koordinasi dan kerja sama antarpegawai belum sepenuhnya berjalan optimal, sehingga turut memperburuk kondisi kinerja secara keseluruhan. Permasalahan ini menunjukkan bahwa meskipun Johnson Farm memiliki potensi besar dalam skala produksi dan kualitas produk, namun kinerja pengelolaan sumber daya manusia masih menjadi tantangan utama yang perlu segera diatasi agar perusahaan dapat mempertahankan

daya saing dan keberlanjutan usahanya di tengah meningkatnya persaingan industri peternakan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kinerja pegawai, terutama dalam hal kedisiplinan, ketepatan waktu, bekerja sama dan tanggung jawab kerja perlu mendapatkan perhatian serius agar stabilitas dan produktivitas tetap terjaga.

Berdasarkan hasil observasi dari beberapa data yang didapatkan, ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja ini dapat ditinjau dari adanya penurunan hasil kinerja pegawai berupa hasil keterlambatan kehadiran pada pegawai CV. Johnson Farm Layer.

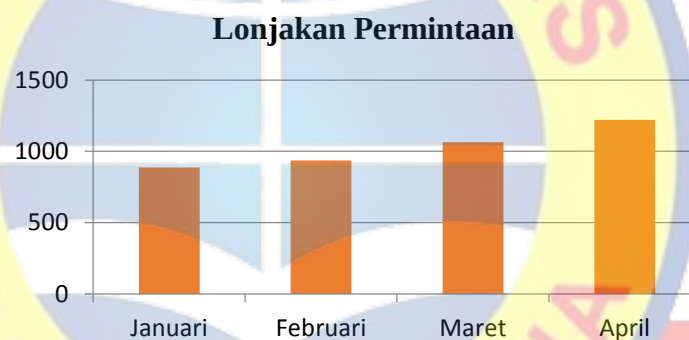
Tabel 1. 1
Rekapitulasi Keterlambatan Kehadiran CV. Jhonson Farm Layer

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Alpa	Terlambat	Persentase Hadir (%)	Persentase Terlambat(%)
2025	Januari	50	2	14	96%	28%
	Februari	50	5	18	90%	36%
	Maret	50	4	22	92%	44%
	April	50	7	26	86%	52%

Sumber : CV. Johnson Farm Layer

Berdasarkan data perusahaan diatas terlihat adanya peningkatan tingkat ngkat keterlambatan pegawai selama empat bulan terakhir. Pada januari jumlah keterlambatan tercatat sebanyak 28% dan meningkat hingga mencapai 52% pada bulan april. Kondisi ini menunjukkan bahwa realisasi kehadiran pegawai belum sesuai dengan target yang di tetapkan perusahaan. Peningkatan angka keterlambatan berdampak langsung terhadap efektivitas dan kelancaran proses produksi, mengingat pekerjaan di bagian produksi bersifat berantai. Keterlambatan satu pegawai dapat menghambat proses kerja pegawai lainnya, sehingga produktivitas tim menurun. Pegawai diwajibkan masuk kerja pada pukul

08.00 WIB hingga 17.00 WIB, namun masih terdapat sejumlah pegawai yang tidak hadir tepat waktu. Setiap keterlambatan akan dikenakan potongan gaji sebesar Rp.10.000. Pihak HRD dan Kepala Produksi mengungkapkan bahwa lonjakan permintaan daring menyebabkan meningkatnya intensitas keterlambatan, sehingga pegawai sering mengalami kelelahan fisik dan mental. Permasalahan kinerja ini tidak terlepas dari tingginya beban kerja yang dihadapi pegawai bagian produksi, hal tersebut menjadi salah satu faktor utama yang memicu keterlambatan pegawai dalam menghadiri jam kerja.



Gambar 1. 1
Lonjakan Permintaan di Bagian Produksi CV. Jhonson Farm Layer

Sumber : CV. Johnson Farm Layer

Berdasarkan data perusahaan diatas terlihat adanya peningkatan permintaan produk secara bertahap. Pada bulan Januari jumlah permintaan mencapai 887 resi, kemudian naik menjadi 936 pada bulan Februari, meningkat lagi menjadi 1.064 pada bulan Maret, dan mencapai 1.221 resi pada bulan April. Peningkatan jumlah permintaan tersebut secara langsung berdampak pada tingginya beban kerja pegawai, terutama di bagian produksi. Volume pekerjaan yang meningkat pesat dan tidak diimbangi dengan penambahan tenaga kerja

maupun penyesuaian waktu kerja yang memadai, sehingga pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu dan jumlah produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Namun, dalam kondisi tertentu ketika permintaan meningkat, target penyelesaian pekerjaan menjadi lebih ketat sehingga sebagian pegawai merasa waktu dan tenaga yang tersedia belum sepenuhnya sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.. Kondisi tersebut menandakan ketidakseimbangan antara kapasitas kerja pegawai dan volume pekerjaan yang meningkat, sehingga menimbulkan tekanan dan penurunan efektivitas kerja. Penyebab utama meningkatnya beban kerja ini tidak hanya terletak pada jumlah order yang bertambah, tetapi juga pada ketidakseimbangan pembagian tugas dan keterlambatan proses pengambilan keputusan di tingkat manajemen. Banyak pegawai mengeluhkan bahwa pekerjaan yang diberikan sering kali melebihi kemampuan dan waktu yang tersedia, sehingga pekerjaan tertunda dan efisiensi operasional perusahaan menurun.

Selain tingginya volume pekerjaan, faktor internal lain juga turut memperparah kondisi beban kerja di CV. Johnson Farm Layer Bandung. Situasi kerja yang terasa sulit untuk dihadapi karena kurangnya koordinasi dan kejelasan wewenang di antara pegawai. Fenomena ini diperkuat oleh pernyataan dari Kepala Produksi dan Kepala Bagian HRD selaku narasumber bahwa volume produksi terus mengalami peningkatan signifikan sedangkan jumlah pegawai yang tersedia tidak sebanding dengan lonjakan penjualan.

Tingginya beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan pegawai dalam mengelola waktu dan tenaga menyebabkan munculnya stres kerja yang

merupakan salah satu kendala yang dihadapi oleh CV. Johnson Farm Layer. Penyebab utama terjadinya stres kerja di CV. Johnson Farm Layer Bandung berasal dari tingginya tekanan pekerjaan yang dirasakan pegawai ketika harus menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu yang terbatas. Tekanan tersebut muncul saat peningkatan pekerjaan yang terjadi secara terus-menerus menyebabkan pegawai harus menghadapi situasi pekerjaan yang menumpuk dalam waktu yang bersamaan. Dalam kondisi tersebut, sebagian pegawai mulai merasakan dampaknya terhadap kondisi fisik, seperti kelelahan saat aktivitas kerja meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja di bagian produksi berpotensi menimbulkan stres apabila perusahaan tidak mengelola beban kerja dengan baik dan pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengatur prioritas serta kehilangan kendali atas situasi kerja mereka. Contohnya, pada bagian produksi yang harus memenuhi permintaan telur dalam jumlah besar setiap harinya, pegawai sering kali harus bekerja lembur untuk memastikan seluruh pesanan terpenuhi tepat waktu. Situasi tersebut menimbulkan tekanan fisik dan mental yang tinggi, ditambah dengan rasa cemas apabila pekerjaan tidak selesai sesuai jadwal.

Stres yang tidak tertangani dengan baik dalam jangka panjang dapat mengakibatkan kelelahan mental (burnout), rendahnya motivasi, serta meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan seperti kelalaian dalam pengawasan produksi. Untuk memperkuat penelitian ini Menurut Gumelar & Rismawati, (2022:3) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah beban kerja dan stres kerja. Dengan demikian, stres kerja yang tidak di kelola dengan

baik dapat memperburuk konsentrasi dan menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Adapun untuk memperkuat fenomena yang terjadi, peneliti melakukan pra survey dengan membagikan kuesioner kepada 20 pegawai CV. Johnson Farm Layer mengenai kinerja pegawai dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Pra Survey Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		F	Ya	F	Tidak
1.	Sebagian besar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik	9	45 %	11	55 %
2.	Hasil pekerjaan memenuhi standar yang telah ditentukan	7	35 %	13	65 %
2.	Tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu	7	35 %	13	65 %
4.	Kehadiran kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	9	45 %	11	55 %
5.	Kerja sama dengan rekan kerja terjalin dengan baik	9	45 %	11	55 %
	Rata – rata		41 %		59 %
	Jumlah Responden = 20				

Sumber : Hasil Kajian Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei kinerja pegawai di CV Johnson Farm Layer yang melibatkan 20 responden, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar aspek kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Sebanyak 55% responden menyatakan pegawai belum mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sedangkan 65% menilai hasil pekerjaan belum memenuhi standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Selain itu, 65% responden mengungkapkan bahwa pengaturan waktu kerja masih kurang baik sehingga pekerjaan kerap tertunda atau melebihi standar waktu yang telah ditentukan. Dari sisi kedisiplinan, kehadiran pegawai juga dinilai kurang konsisten dengan 55% responden menjawab tidak. Komunikasi antarpegawai pun belum berjalan maksimal, di mana 55% responden menilai kerja sama sengan

rekan kerja tidak selalu terjaga dengan baik. Secara keseluruhan, rata-rata jawaban Ya hanya mencapai 41%, sedangkan Tidak mencapai 59%, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu pembenahan, khususnya dalam hal produktivitas, manajemen waktu, kedisiplinan, dan kerja sama. Menurut Puspitasari et al., (2023:7) bahwa pegawai akan mengalami penurunan kinerja apabila beban kerja dan stres kerja meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Beban kerja. Peneliti melakukan pra survey dengan membagikan kuesioner kepada 20 pegawai CV. Johnson Farm Layer.

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Pra Survey Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		F	Ya	F	Tidak
1.	Standar pekerjaan yang berlaku mudah untuk dipahami	6	30 %	14	70%
2.	Keputusan cepat dapat diambil saat berada di tengah proses kerja	3	15 %	17	85 %
3.	Target kerja yang diberikan cukup menantang namun masih realistis	7	35 %	13	65 %
4.	Sebagian besar waktu kerja digunakan untuk tugas utama	7	35 %	13	65 %
	Rata – rata		28,7 %		71,3 %
	Jumlah Responden = 20				

Sumber : Hasil Kajian Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei kinerja pegawai di CV Johnson Farm Layer yang melibatkan 20 responden, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar aspek beban kerja pegawai masih perlu mendapatkan perhatian. Sebanyak 70% responden menyatakan bahwa standar pekerjaan yang berlaku tidak mudah dipahami oleh sebagian besar pegawai, sementara hanya 30% yang menilai standar pekerjaan sudah dipahami. Selain itu, 85% responden mengaku tidak

mampu mengambil keputusan dengan cepat ditengah proses kerja, sedangkan hanya 15% yang menyatakan mampu . Dari sisi jumlah dan kompleksitas tugas, 65% responden menilai beban kerja yang diterima setiap hari belum seimbang dan cenderung memberatkan, sementara 35% menilai sudah cukup wajar. 65% responden menyatakan waktu kerja tidak dihabiskan oleh tugas utama, sementara hanya 35% yang merasa sudah fokus ke tugas utamanya masing-masing. Secara keseluruhan, rata-rata jawaban Ya hanya mencapai 28,7%, sedangkan Tidak mencapai 71,3%, yang menunjukkan bahwa beban kerja pegawai tergolong tinggi, khususnya dalam hal ketersediaan standar pekerjaan, keputusan yang diambil dengan cepat, keseimbangan target kerja, serta waktu kerja. berpotensi besar menurunkan kinerja secara keseluruhan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya penataan kembali distribusi beban kerja dan penambahan tenaga kerja yang memadai agar produktivitas tetap terjaga dan kualitas hasil kerja tidak menurun. Menurut Yudia et al., (2025:4) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja karyawan dapat menurunkan semangat kerja meningkatkan kelelahan, bahkan menimbulkan stres kerja.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pada CV. Johnson Farm Layer selain Beban kerja yaitu Stres Kerja. Peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner ke 20 orang pegawai di CV. Jhonson Farm Layer.

Tabel 1. 4
Rekapitulasi Pra Survey Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		F	Ya	F	Tidak
1.	Kondisi fisik tidak terganggu saat pekerjaan menumpuk	6	30 %	14	70 %
2.	Tekanan tidak dirasakan saat tugas belum	5	25 %	15	75 %

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		F	Ya	F	Tidak
	terselesaikan				
3.	Emosi tetap terkendali saat menghadapi banyak pekerjaan	8	40 %	12	60 %
4.	Mudah untuk berkonsentrasi saat pekerjaan menumpuk	7	35 %	13	65 %
	Rata – rata		32,5 %		67,5 %
	Jumlah Responden = 20				

Sumber : Hasil Kajian Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei stres kerja di CV. Johnson Farm Layer yang melibatkan 20 responden, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar aspek stres kerja pegawai masih perlu mendapatkan perhatian. Sebanyak 70% responden menyatakan sering merasa kondisi fisik seperti pusing atau lelah ketika beban kerja sedang tinggi, sedangkan hanya 30% yang jarang merasakannya. Selain itu, 75% responden mengaku merasa tertekan apabila terdapat tugas yang belum terselesaikan, sementara hanya 25% yang tetap merasa tenang dalam kondisi tersebut. Dari sisi emosional, 60% responden menilai bahwa beban kerja memengaruhi suasana hati dan emosi mereka secara negatif, sedangkan 40% lainnya menyatakan hal tersebut tidak terlalu berpengaruh. Pada aspek perilaku, 65% responden mengaku tidak mudah berkonsentrasi saat pekerjaan menumpuk, sedangkan hanya 35% yang menyatakan tetap berkonsentrasi. Secara keseluruhan, rata-rata jawaban Ya hanya mencapai 32,5%, sedangkan Tidak mencapai 67,5%, yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pegawai masih tergolong tinggi, terutama ditandai dengan munculnya gejala fisik, tekanan psikologis, perubahan emosional, serta kecenderungan tidak berkonsentrasi.

Pada uraian pra survey di atas bahwa variabel stres kerja juga diduga memengaruhi penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu

mengintegrasikan pengelolaan stres kerja dalam strategi pengembangan SDM seperti menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan beban kerja yang proporsional, serta menyediakan layanan konseling atau pelatihan manajemen stres. Menurut Apriyani et al., (2023:11) bahwa stres kerja dapat diminimalkan apabila ada komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan serta adanya perhatian dari perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, menurut peneliti terlihat bahwa beban kerja yang tinggi dan stres kerja yang tidak dikelola dengan baik merupakan dua faktor utama yang berpotensi menurunkan kinerja pegawai di CV. Johnson Farm Layer. Meskipun hubungan antar ketiga variabel ini telah banyak diteliti, namun penelitian yang secara spesifik dilakukan pada perusahaan peternakan ayam petelur berskala besar dengan sistem distribusi cepat berbasis online dan ritel modern masih terbatas. CV. Johnson Farm Layer menghadapi situasi yang kompleks yaitu tingginya permintaan dengan ekspektasi pengiriman cepat yang memerlukan efisiensi tinggi dari setiap pegawai. Kondisi ini menciptakan gap penelitian yang penting untuk dijawab. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi urgensi untuk dilakukan guna memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai serta memberikan masukan strategis bagi perusahaan dalam merancang sistem kerja yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Produksi CV. Johnson Farm Layer Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Produksi CV. Johnson Farm Layer Bandung, maka identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Masih terdapat peningkatan keterlambatan kehadiran pegawai yang berimplikasi pada penurunan kinerja produksi.
2. Pegawai CV. Johnson Farm Layer masih mengalami kesulitan dalam menjaga produktivitas, akurasi kerja, serta manajemen waktu.
3. Standar pekerjaan belum optimal untuk dipahami sehingga menghambat efektivitas pelaksanaan tugas.
4. Tingkat stres kerja pegawai tinggi akibat tuntutan produksi yang ketat dan fluktuasi permintaan, sehingga mempengaruhi konsistensi kehadiran dan kualitas kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Produksi CV. Johnson Farm Layer, maka peneliti memberikan batasan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan berfokus pada variabel beban kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai.
2. Variabel bebas yang diteliti pada penelitian ini adalah Beban Kerja dan Stres Kerja.
3. Variabel terikat yang diteliti pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

4. Populasi yang akan dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah pegawai CV Johnson Farm Layer yang bekerja pada bagian produksi (peternakan ayam petelur).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi Beban Kerja , Stres Kerja dan Kinerja Pegawai di Bagian Produksi CV. Johnson Farm Layer Bandung
2. Seberapa besar Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Produksi CV. Johnson Farm Layer Bandung
3. Seberapa besar Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Produksi CV. Johnson Farm Layer Bandung
4. Seberapa besar Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Produksi CV. Johnson Farm Layer Bandung

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian bermaksud untuk mengumpulkan data, mengolah data, dan menganalisis masalah atau fenomena yang terjadi dalam kondisi dan situasi tertentu. Selain itu, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (Program S1 Manajemen) di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung .

1.6 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai di bagian produksi CV Johnson Farm Layer.
2. Mengukur Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di bagian produksi CV Johnson Farm Layer.
3. Mengukur Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di bagian produksi CV Johnson Farm Layer.
4. Mengukur Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di bagian produksi CV Johnson Farm Layer.

1.7 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan peneliti bisa memberikan manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.7.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan CV. Johnson Farm Layer. Penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya kinerja di bagian produksi. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademis, peneliti, dan mahasiswa sebagai bahan kajian atau acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja dalam industri agribisnis.

1.7.2 Kegunaan Praktis

- 1. Bagi Perusahaan (CV. Johnson Farm Layer)**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang berguna bagi manajemen CV. Johnson Farm Layer dalam meningkatkan efektivitas mengelola beban kerja dan stress kerja pegawai guna meningkatkan kinerja mereka.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan bahan referensi tambahan bagi pihak akademis atau peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya beban kerja dan stress kerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai penerapan teori-teori yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di dunia kerja nyata.

1.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.8.1 Lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan di CV.Johnson Farm Layer Bandung yang beralamat di Jl. Moh Toha No. 83A KM 6,4 Kel. Pasawahan, Kec. Dayeuhkolot, Kab. Bandung.

1.8.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu untuk penelitian dimulai pada bulan Februari hingga bulan Agustus 2025.

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian								
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	November	desember
1.	Pengajuan Judul									
2.	Perizinan Penelitian									
3.	Penyusunan BAB I									
4.	Penyusunan BAB II, BAB III									
5.	Sidang UP									
6.	Penyusunan Data									
7.	Penyusunan BAB IV, BAB V, Lampiran dan Abstrak									
8.	Sidang Akhir									

Sumber : Hasil Kajian Peneliti ,2025