

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran fundamental dalam organisasi, karena individu merupakan faktor utama yang menentukan arah dan menggerakkan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sendiri adalah sistem yang kompleks, yang berupaya mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia secara menyeluruh guna mewujudkan target yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu menuju tujuan yang telah ditetapkan, tidak lain disebabkan adanya peningkatan kinerja dari karyawan. Setiap perusahaan tentu memiliki beragam tujuan yang ingin diraih. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan pemanfaatan sumber daya secara maksimal. Di antara berbagai jenis sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang mencerminkan keunggulan kompetitif, terutama dilihat dari bagaimana pengelolaannya. (Sanjaya & Desty Febrian, 2024).

Keberhasilan kinerja suatu organisasi dapat tercapai apabila pemimpinnya mampu membangun hubungan dan komunikasi yang efektif dengan para karyawan. Arahan yang tegas dan tujuan yang jelas akan membantu karyawan menghindari kebingungan, sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Tenaga kerja mengalami penurunan akibat beberapa faktor yaitu: lingkungan eksternal, lingkungan internal karyawan, lingkungan organisasi dan

prilaku karyawan seperti stres kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, sikap kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja (Novrianda, 2024).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dunia kerja modern ini, setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, dihadapkan dengan tantangan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi karyawan agar tetap produktif dan termotivasi (P. Aulia & Tsuraya, 2023).

Istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance*, yang berarti performansi atau hasil kerja. Kinerja merujuk pada pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, keseriusan, serta waktu yang digunakan (Budi Purnomo, 2023). Kinerja yang optimal adalah kinerja yang mencakup kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan juga menjadi salah satu elemen penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan yang perlu dikelola secara efektif agar mampu memberikan kontribusi maksimal. Salah satu aspek penting yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah stres kerja, karena stres kerja sering kali menjadi permasalahan yang cukup serius dalam lingkungan organisasi. Tekanan dari beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, serta

hubungan interpersonal yang kurang harmonis dapat menghambat kinerja karyawan. Jika dikelola dengan baik, stres dapat menjadi motivasi (eustress), namun jika tidak, stres berlebih (distress) dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kedisiplinan dalam pekerjaan.

Persaingan suatu bisnis yang makin ketat, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawannya. Departemen Rotto Cast pada PT Langgeng Buana Jaya Gresik, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, menghadapi tantangan serupa dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, termasuk stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Departemen Rotto Cast pada PT Langgeng Buana Jaya adalah produsen peralatan asli terkemuka untuk produk konsumen pasar AS, Inggris, Uni Eropa, Tiongkok, dan Jepang. Rangkaian produk ini meliputi mainan plastik kecil seperti, set mainan figurin PVC dengan menggunakan semprot warna dan perakitan.

Departemen Rotto Cast di PT Langgeng Buana Jaya Gresik telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan pelatihan dan memperbaiki sistem manajemen. Namun, hasil yang dicapai belum maksimal, yang terlihat dari adanya keluhan terkait beban kerja, rendahnya tingkat kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta fluktuasi tingkat kepuasan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis sejauh mana stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Departemen Rotto Cast di PT Langgeng Buana Jaya Gresik biasanya memiliki target produksi yang ketat, terutama jika ada permintaan tinggi dari pasar. Karyawan seringkali harus bekerja dengan tempo cepat. Hal ini dapat menjadi salah satu penyebab utama Stres di lingkungan kerja. Sehingga mereka mengalami kesulitan mempertahankan produktivitas dan kualitas kerja. Akibatnya, kesalahan dalam pekerjaan lebih sering terjadi.

Kemudian, rendahnya tingkat kepatuhan terhadap aturan perusahaan pada Departemen Rotto Cast di PT Langgeng Buana Jaya Gresik seringkali ada karyawan yang datang terlambat atau bahkan absen tanpa alasan jelas. Disiplin kerja juga menjamin karyawan bekerja sesuai aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam mencapai target, sebaliknya kurangnya disiplin dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Faktor ini masih menjadi perhatian karena rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya mematuhi aturan kerja. Dibuktikan dengan adanya karyawan yang datang terlambat dan kurang efektif dalam memanfaatkan waktu kerja.

Masalah berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen Rotto Cast PT Langgeng Buana Jaya Gresik adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti suhu ruangan yang terlalu panas, kebisingan mesin, atau ventilasi yang kurang, dapat mengurangi kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja menjadi indikator penting dari kenyamanan dalam menunjang profesionalitas karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada

loyalitas dan motivasi mereka. kepuasan kerja menjadi motivasional yang menentukan bagaimana karyawan merasa dihargai, puas dengan pekerjaannya, dan berkomitmen pada organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan atasan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak puas. Pentingnya komunikasi yang baik menjadi hal yang sangat mendukung. Jika komunikasi tidak berjalan efektif antara pemimpin dan pegawai dapat menyebabkan kebingungan, salah faham, dan ketidakpuasan.

Penelitian yang membahas tentang stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang bervariasi. Hal yang menarik dari penelitian ini adalah adanya *research gap* yang berhasil diidentifikasi oleh peneliti berdasarkan perbedaan temuan dari sejumlah studi sebelumnya. Tentunya hal ini dapat menjadi topik yang perlu diteliti lebih lanjut untuk menemukan hasil yang optimal. Penelitian oleh (Meylin R.I., 2020) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya oleh (Wahdatun Aulia et al., 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan yang berbeda kembali dihasilkan dalam penelitian oleh (Partika, 2020). Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Mengacu pada permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan JUDUL **“PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN ROTTO CAST PT. LANGGENG BUANA JAYA GRESIK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik ?
4. Apakah stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik ?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat begitu banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lingkup Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik, maka perlu adanya pembatasan masalah di dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan

untuk memperoleh gambaran yang pasti dan menghindari penafsiran yang menyimpang.

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada bidang manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada aspek stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya yang bekerja di bagian produksi departemen rotto cast. Hal ini dikarenakan pada Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik hampir keseluruhan karyawannya bekerja pada sektor produksi.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan di Rotto Cast Department PT.

Langgeng Buana Jaya Gresik terdiri dari:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Sebagai kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan serta pembangunan bangsa dan negara, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pemahaman mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini memberikan penulis bahan kajian ilmiah dan teori yang diperoleh selama perkuliahan, yang dapat diimplementasikan di lapangan, serta memperluas wawasan penulis.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk pengetahuan dan pemikiran yang berguna dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia. Bagi penulis, penelitian ini menjadi sarana untuk menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas Gresik

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai kontribusi dalam menanamkan minat, motivasi dan sikap dari mahasiswa sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar bagi mahasiswanya.