

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting sebuah perusahaan karena memberikan bakat, keahlian, pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, perusahaanan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan” (Sumarsid & Paryanti,2019). Tenaga kerja yang dimaksud yaitu karyawan. Karyawan menurut Nur & Frianto (2022) karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi. Pernyataan dari faktor pendukung ini menegaskan bahwa karyawan memiliki peran yang krusial dalam mendukung kesuksesan dan keberlangsungan perusahaan serta kinerja perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan hal mendasar yang sangat penting untuk mampu beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Azhari et al., 2021). Hampir semua perusahaan ingin menjadi perusahaan yang baik dan mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan melalui peningkatan kinerja (Dewi et al., 2018). Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para kerja. Pemberi pekerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan (Tessalonika et al,2021).

Seperti halnya pada karyawan di bagian produksi memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan ini. Mereka beroperasi di lini depan produksi, bertanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas produksi dengan akurat dan tepat waktu. Oleh karena itu, kinerja optimal dari karyawan di bagian produksi menjadi faktor dalam memenuhi target produksi, memastikan kualitas produk, Untuk mencapai target dibutuhkan kinerja yang baik pada setiap karyawan pabrik rokok. Terkadang, di tengah proses produksi, masalah atau hambatan teknis dapat muncul. Karyawan di bagian produksi harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, mencari solusi, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi kendala tersebut.

Adapun beberapa masalah yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat memiliki dampak signifikan adalah *work stress* yang dialami oleh karyawan.

Work stress dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti tekanan tugas atau beban kerja, dan faktor-faktor lain yang terkait. *Work stress* yang tinggi dapat mengakibatkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, seperti menurunnya produktivitas dan kualitas kerja yang rendah. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *work stress* mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu oleh Annisa (2017) stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan penelitian ini lebih mengarah kepada permasalahan psikologis dari subjek

yang diteliti. Masalah psikologis yang mungkin timbul pada karyawan salah satunya yaitu salah satu potensi masalah psikologis yang dapat muncul pada karyawan akibat stres kerja adalah penurunan kesejahteraan mental yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang dianggap menjadi beban oleh karyawan. Oleh karena itu, melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi tambahan untuk memperdalam pemahaman tentang hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, khususnya dengan memfokuskan perhatian pada aspek psikologis.

Selain *work stress*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang mereka rasakan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor *financial*. *Job satisfaction* merupakan evaluasi positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, termasuk aspek-aspek seperti pengakuan, penghargaan, kepemimpinan, dan kondisi kerja secara keseluruhan. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih baik, lebih fokus, dan lebih termotivasi. Mereka juga cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam mencari solusi untuk tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Selain itu hubungan yang baik antara karyawan dan rekan kerja, atasan, dan tim dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. sehingga apabila karyawan merasa puas dengan apa yang dilakukan ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan

penelitian sebelumnya yaitu menurut Sabuhari et al., (2020) yang membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini dengan adanya *job satisfaction* membuat kinerja yang lebih baik.

Selain membuat kinerja yang lebih baik, *job satisfaction* yang tinggi dapat berpotensi menjadi faktor penyeimbang terhadap pengaruh negatif dari *work stress* terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka stress kerja dapat dikurangi. Semakin karyawan merasa stress dengan beban kerja yang berat mereka cenderung tidak puas. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni Agus Setyono et al (2007) yang menyatakan bahwa *work stress* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat berfungsi sebagai variabel *intervening* yang memediasi hubungan antara *work stress* dan kinerja karyawan. Artinya, tingkat *job satisfaction* dapat mempengaruhi sejauh mana *work stress* memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih mampu mengelola stres dan tetap produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian yaitu menurut Adawiyah (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi *work stress* terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Diputra dan Surya (2018) mendapatkan hasil bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan antara variable *work stress* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Nenden Nur

(2017) diperoleh hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja juga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari sekian banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia salah satunya yang ada di Kabupaten Malang tepatnya di Kepanjen yaitu PT Gudang Baru Berkah. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak disektor manufaktur, khususnya dalam produksi barang atau komponen berupa rokok. Perusahaan ini memiliki beberapa divisi, salah satunya adalah bagian produksi yang memegang peran kunci dalam memastikan produksi berjalan dengan lancar dan memenuhi target perusahaan. Berikut table terkait dengan kinerja karyawan dengan pencapaian terhadap target perusahaan.

Tabel 1. 1 Target Produksi Karyawan PT Gudang Baru Berkah Tahun 2023

No.	Target produksi	Karyawan yang sudah melampaui	Presentase
1	2000 pcs	5 karyawan	33%
2	<2000 pcs	10 karyawan	67%
Total		15 Karyawan	100%

Sumber:Karyawan PT.Gudang Baru Berkah,2023

Kinerja pada perusahaan Gudang Baru Berkah bagian produksi ini karyawan dituntut untuk terus memproduksi barang berupa rokok untuk mencapai target produksi perharinya. Dengan adanya tuntutan kerja yang terus menerus pada bagian produksi rokok, karyawan mengeluhkan masalahnya. Adapun masalah yang sering dihadapi oleh karyawan PT Gudang Baru Berkah khususnya bagian produksi yaitu mereka merasa

kelelahan dengan tuntutan kerja sehingga banyak timbul stress kerja pada karyawan. Jika stress kerja atau *Work Stress* ini meningkat maka kinerja karyawan berkurang. Ini dibuktikan dengan adanya wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi PT. Gudang Baru Berkah. Berikut hasil wawancara ini, peneliti memperoleh informasi bahwa karyawan pada bagian produksi terindikasi stress kerja. Berikut tabel hasil wawancara untuk pra penelitian pada tabel 1.1.

Tabel 1. 2 Tingkat *Work Stress* pada karyawan PT Gudang Baru Berkah Tahun 2023

No	Aspek <i>Work Stress</i>	Observasi	Implikasi Kinerja Karyawan	Karyawan yang mengalami	Presentase
1	Beban kerja tinggi	Peningkatan volume produksi	Penurunan efisiensi, resiko kesalahan tinggi	13 karyawan	37%
2	Lingkungan kerja fisik	Kurangnya area ventilasi dan penerangan	Risiko Kesehatan, penurunan produktivitas	6 karyawan	17%
3	Ketidakpastian tugas	Perubahan rencana produksi yang sering	Tingkat kecemasan tinggi	10 karyawan	29%
4.	Hubungan interpersonal	Hubungan dengan rekan kerja	Kurangnya interaksi antar karyawan dan konflik karyawan	6 karyawan	17%

Sumber: Karyawan PT. Gudang Baru Berkah,2023

Kemudian, peneliti melanjutkan dengan melakukan studi pendahuluan terkait *work stress* pada karyawan bagian produksi PT. Gudang Baru Berkah Kepanjen. Jadi untuk meminimalisir hal tersebut perlunya kepuasan atau *Job Satisfaction* pada seorang karyawan. Perusahaan PT. Gudang Baru Berkah

memenuhi kepuasan yaitu dengan memberikan gaji ataupun hal yang dapat membuat karyawan menjadi puas dengan pekerjaan yang mereka tekuni.

Fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan ditemukan kurangnya kualitas kerja menurun. Hal ini dibuktikan dengan Ulasan Google terkait PT Gudang Baru Berkah Kepanjen dengan penilaian rating bintang satu. Hal tersebut terjadi karena kinerja karyawan menurun. Sehingga pentingnya menganalisis faktor yang menyebabkan kinerja menurun. Salah satu faktornya yaitu *Work Stress*.

Berdasarkan hasil observasi terdapat fenomena yang terjadi pada salah satu karyawan bagian produksi PT. Gudang Baru Berkah Kepanjen yaitu adanya indikasi *work stress* dimana karyawan mengeluhkan beban kerja yang tinggi. Mereka harus bekerja dengan cepat dan efisien untuk memenuhi target produksi yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan stres karena tekanan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dari uraian fenomena dan *gap research* diatas maka peneliti mengangkat judul mengenai **Pengaruh *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Gudang Baru Berkah Kepanjen** memiliki relevansi yang signifikan dalam mengoptimalkan operasi produksi dan mempertahankan daya saing perusahaan di industri manufaktur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan strategi manajemen SDM yang efektif dan berkelanjutan. Pentingnya judul ini diangkat yaitu

untuk mengetahui seberapa pengaruhnya *work stress* terhadap kinerja karyawan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kinerja Karyawan, *Work Stress*, dan *Job Satisfaction* pada PT. Gudang Baru Berkah Kepanjen?
2. Apakah *work stress* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi di PT. Gudang Baru Berkah Kepanjen?
3. Apakah *work stress* berpengaruh terhadap *job satisfaction*?
4. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *work stress* terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Kinerja Karyawan, *Work Stress* dan *Job Satisfaction* pada PT. Gudang Baru Berkah Kepanjen
2. Untuk mengetahui pengaruh *work stress* terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi di PT. Gudang Baru Berkah Kepanjen
3. Untuk mengetahui pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction*
4. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui peran *job satisfaction* memediasi pengaruh *work stress* terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya pembahasan masalah tentang pengaruh *work stress* terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai *variable intervening*, penulis mengharapkan adanya hal positif yang berguna dan bermanfaat untuk kedepannya, antara lain :

1. Manfaat Teoristis

Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang pengaruh *work stress* terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk PT Gudang Baru Berkah dalam pengelolaan tingkat *work stress* pada karyawannya pada kinerja perusahaan serta pengelolaan *job satisfaction* atau kepuasan kerja