

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perubahan adalah hal yang pasti terjadi dan siapapun harus siap untuk menghadapinya. Ruang lingkup kerja yang semakin beragam dan tuntutan fleksibilitas memiliki dampak yang terus meningkat kepada para karyawan. Karyawan adalah aset penting perusahaan, yang dapat membuat perusahaan bertahan dengan perubahan yang terjadi. Sehingga perusahaan harus mempunyai strategi yang dapat mengelola dan mengembangkan karyawannya, agar menjadi aset yang memberikan nilai tambah serta menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan tersebut.

Perusahaan berskala besar maupun perusahaan berskala kecil harus menyadari akan pentingnya mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Karena produktivitas kerja yang memiliki level tinggi akan memperkuat kondisi perusahaan dalam menghadapi perubahan yang sedang terjadi. Menurut (Darmadi, 2018) organisasi atau perusahaan yang memiliki keinginan untuk tumbuh dan berkembang akan selalu berupaya untuk mengoptimalkan produktivitas kerja sebagai sistem dari pada organisasi tersebut, seperti sistem manajemen, fungsional, serta operasional. Disiplin kerja mampu berkontribusi dalam upaya pengoptimalan produktivitas kerja. Kefektifan pada disiplin kerja karyawan ditentukan oleh moralitas dari karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang memiliki moralitas akan mematuhi setiap peraturan yang ada didalam perusahaan.

Tetapi banyak faktor dalam penyelesaian tugas yang mempengaruhi karyawan dan menimbulkan tekanan yang berujung pada stres kerja. Stres kerja merupakan resistensi dan perasaan tertekan secara terus menerus yang dirasakan oleh karyawan. Kondisi yang terus menerus tertekan akan membuat karyawan berpikir kapan mereka akan dipindahkan atau bahkan kapan mereka akan dipecat. Jika stres kerja dibiarkan mengganggu maka hal ini dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

PT. Autoplastik Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi komponen injeksi plastik, pengecatan, dan *assembling* untuk industri otomotif. PT. Autoplastik Indonesia beralamat di Kawasan Industri Mitrakarawang (KIM) Jl. Mitra Barat 1 Blok G.b, Desa Parung Mulya, Kecamatan Ciampel, Kabupaten Karawang. Sebelum *Covid-19* menyebar di Indonesia PT. Autoplastik Indonesia memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 300 karyawan. Akibat *Covid-19* ini perusahaan mengurangi jumlah karyawan menjadi 240 karyawan dengan karyawan bagian produksi sebanyak 180 karyawan.

Memasuki masa *new normal* penjualan di perusahaan mulai meningkat, sehingga target produksi juga mengalami peningkatan. Menurut pengakuan dari salah seorang karyawan bahwa karyawan tersebut baru bekerja selama 3 bulan, stres kerja yang dirasakan yaitu akibat dari target diperusahaan yang tiba-tiba meningkat dengan pesat, dimana karyawan tersebut belum merasa terbiasa dengan tuntutan target perusahaan yang didapatkannya. karyawan tersebut harus bekerja lembur tetapi tetap saja target yang diberikan oleh perusahaan masih belum bisa terpenuhi. Karyawan tersebut juga tidak mendapatkan kompensasi tambahan seperti bonus. Akibatnya karyawan tersebut merasa tertekan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu berdasarkan data keterlambatan karyawan terdapat karyawan yang datang terlambat lebih dari 3 kali dalam satu bulan.

Tabel 1.1 Data Absensi Keterlambatan Karyawan

No	Total Keterlambatan	Total Waktu
1	7	0:29
2	9	3:06
3	9	3:05
4	10	0:44
5	4	0:32
6	10	0:32

Sumber: PT. Autoplastik Indonesia 2020

Dapat dilihat pada tabel 1.1 dimana ada karyawan yang datang terlambat sebanyak Sembilan kali dengan total waktu tiga jam lewat lima menit. Karyawan

yang datang terlambat dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi kurang optimal. Akibatnya target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan masih belum dapat tercapai.

Tabel 1.2 *Achievement* Produksi

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Pencapaian</b>
Agustus	32.271	29.151
September	874.457	798.793

Sumber: PT. Autoplastik Indonesia 2020

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fadzil Hanafi Asnora (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kemudian Kevin Rei Samahati (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Amelia Eka Safitri dan Alini Gilang (2020) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, tetapi sebaliknya Roosalina Hera Lucia, Lotje Kawet, dan Irvan Trang (2015) mengatakan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Alies Kharisma Putri (2015) mengatakan bahwa stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dengan memperhatikan latar belakang tersebut, terutama terkait dengan stres, disiplin dan produktivitas kerja maka penulis berminat melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. AUTOPLASTIK INDONESIA DI KARAWANG TIMUR”.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi di PT. Autoplastik Indonesia Karawang Timur?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi di PT. Autoplastik Indonesia Karawang Timur?
3. Apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi di PT. Autoplastik Indonesia Karawang Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT. Autoplastik Indonesia di Karawang Timur.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT. Autoplastik Indonesia di Karawang Timur.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT. Autoplastik Indonesia di Karawang Timur.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan untuk dapat meminimalisasi stres kerja karyawan dan lebih menjaga kedisiplinan karyawannya demi mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan agar dapat memenuhi target dan tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan dikemudian hari.

### 3. Bagi lembaga lainnya

Bagi lembaga lainnya diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menjadi sumber informasi yang bisa digunakan sebagai bahan penelitian dikemudian hari.

## 1.5 Batasan Masalah

Banyak masalah yang dapat diangkat pada penelitian ini. Tetapi agar penelitian lebih terperinci dan pemecahan masalah dapat terarah dan mencapai hasil yang baik, maka penelitian ini hanya fokus pada stres kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT. Autoplastik Indonesia di Karawang Timur yang dilaksanakan pada 05 Oktober sampai dengan 15 Desember.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Tujuan penulisan sistematika adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan serta sistematika penulisan.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, instrumental penelitian, dan metode analisis data.

### BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan implikasi manajerial.

