

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti menginginkan dan memiliki tujuan agar perusahaannya dapat berkembang. Dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin ramai, setiap perusahaan harus siap bersaing dengan perusahaan lainnya yaitu dengan cara memiliki karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM). Karyawan merupakan bagian terpenting pada sebuah perusahaan. Dengan adanya karyawan pada sebuah perusahaan, perusahaan tersebut akan berkembang. Dan tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan bergerak bahkan berkembang. Perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkompeten agar dapat bersaing dengan dunia kerja untuk mendapatkan hasil yang baik. Hal ini disebabkan karena Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan aset yang sangat penting yang dimiliki oleh perusahaan.

Karyawan merupakan bagian penting yang mempengaruhi maju atau tidaknya sebuah perusahaan. Perusahaan harus mengetahui, memperhatikan dan memahami apa saja yang memang menjadi kebutuhan karyawan itu sendiri. Jika aspek pekerjaan, lingkungan kerja serta individunya dapat menunjang, karyawan tidak akan merasa stress dan akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan di perusahaan tersebut dan kinerja karyawan pun akan menjadi optimal. *Employee performance is also defined as one of the abilities of employees derived from a behavioral results, as well as skills in work (Faeni et al., 2019)* Ada salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya optimal kinerja karyawan yaitu stress kerja. Stress kerja dapat berpengaruh dalam suatu kegiatan dalam perusahaan yang mengenai dalam tugas pekerjaan setiap karyawan.

Salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan dan dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan adalah rasa kepuasan kerja. Kepuasan dapat tercapai apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan apa yang didapat oleh karyawan pada perusahaan tempat

mereka bekerja. Pada saat seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka jalani, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu dan penuh tanggungjawab serta mengerjakannya semaksimal mungkin. Respon dari karyawan itu sendiri yaitu sikap karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan hal itu merupakan bentuk dari kepuasan itu sendiri.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Dynaplast Plant 8 yang beralamat di Jalan Jababeka VI Raya Blok C No.7, Cikarang Utara, Pasirgombong, Kec. Cikarang Utara, Kab. Bekasi, Jawa Barat 17530. Pada umumnya PT. Dynaplast Plant 8 memiliki karyawan yang prestasinya cukup baik. Mereka sangat cakap dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, namun terkadang mereka merasa stress dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut membuat PT. Dynaplast Plant 8 memiliki masalah pada kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Dynaplast Plant 8 ada sebuah indikasi yang menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi pada PT. Dynaplast Plant 8, diantaranya adalah kinerja karyawan yang belum optimal karena masih banyak kurangnya dalam kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Masalah tersebut dapat dilihat berdasarkan data kehadiran atau absensi karyawan pada tahun 2022. Dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Bulan Maret-Mei 2022 PT. Dynaplast Plant 8
Cikarang

Jenis Kemangkiran	Bulan		
	Maret	April	Mei
Terlambat	60%	64%	52%
Izin Pribadi	11%	5%	7%
Sakit Dokter	20%	33%	26%
Alpa	7%	7%	8%

Sumber : data diolah oleh peneliti

Dari tabel di atas bahwa tingkat kemangkiran karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan. Masih banyak karyawan yang kurang disiplin dan tidak memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang masih sering datang terlambat memiliki persentase paling besar pada setiap bulannya. Dengan melakukan wawancara pada beberapa karyawan, karyawan terlambat merupakan salah satu pemicu stress kerja pada karyawan karena akan menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat. Stress kerja pada karyawan inilah yang kadang menjadikan lingkungan kerja tidak nyaman. Stress kerja dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena ini terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh (Ferawati, 2017) dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan pasti mengharapkan kinerjanya dianggap baik, karena jika kinerja mereka dianggap baik maka akan muncul rasa kepuasan dalam diri mereka. Kinerja karyawan akan menjadi baik atau optimal jika lingkungan kerjanya mendukung, fasilitas kerja memadai serta kebijakan kompensasi atau promosi yang sesuai. Oleh sebab itu, perusahaan harus memahami apa yang harus dilakukan untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman serta untuk menekan stress terhadap karyawannya sehingga karyawan yang bekerja akan merasa puas dan tidak merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya membebani karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja dengan keadaan ruangan yang indah dan rapih akan membuat karyawan merasa nyaman pada saat bekerja. Dengan kondisi ruangan mendukung akan membuat karyawan senang dan semangat dalam bekerja (Narpati *et al.*, 2021). Dengan warna ruangan yang menyesuaikan akan terlihat lebih indah dipandang dan tidak mengganggu penglihatan. Kemudian juga pencahayaan yang sesuai akan memudahkan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa senang dan puas berada di tempat kerjanya, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, faktor yang diduga ikut mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan ini, Peneliti mendapatkan informasi bahwa ada beberapa karyawan yang memilih *resign* karena tidak adanya kepastian promosi jabatan pada karyawan berprestasi ataupun karyawan yang kinerjanya baik. Umumnya mereka merasa kecewa atau tidak puas dengan imbalan yang perusahaan berikan, padahal mereka sudah bekerja dengan baik. Fenomena ini terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari & Alimuddin, 2019) dengan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menggunakan metode analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa hasil kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dynaplast Plant 8”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Plant 8?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Plant 8?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dynaplast Plant 8?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dynaplast Plant 8?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dynaplast Plant 8?

6. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Plant 8?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Plant 8?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Plant 8.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Plant 8.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dynaplast Plant 8.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dynaplast Plant 8.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dynaplast Plant 8.
6. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Plant 8.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dynaplast Plant 8.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dikembangkan dengan harapan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, dan berhubungan dengan penelitian sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Dynaplast Plant 8 dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik melalui perbaikan pada stress kerja dan lingkungan kerja serta peningkatan kepuasan kerja.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang khususnya dalam berhubungan dengan stres kerja dan lingkungan kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan di PT. Dynaplast Plant 8 dengan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Suatu karya ilmiah sangat memerlukan sistematika yang baik, teratur dan terperinci. demikian juga dalam skripsi ini, Penulis sangat berusaha mencantumkan secara urut dari bab ke bab tentang sistematikanya. Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi lima bagian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan

masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori dan konsep-konsep tentang stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. serta membahas tentang *review* penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang masalah objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengelolaan data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang sebagai informasi yang bermanfaat bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian.