

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Bidang industri pada dasarnya merupakan salah satu badan yang berfungsi memberikan lapangan kerja, dimana tentunya dengan adanya kehadiran perusahaan-perusahaan dibidang industri tentunya meningkatkan perluasan lapangan kerja. Disatu sisi perusahaan di bidang industri, yang pada umumnya para karyawan atau pekerja menggunakan tenaga, dan memiliki beban kerja yang cukup besar, tentunya menimbulkan stres kerja yang cukup besar (Fitriana, 2022).

Stress kerja sendiri diketahui merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, perilaku, dan kondisi seseorang. Penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan juga sudah banyak dilakukan, namun memberikan hasil yang beragam. Misalnya pada penelitian yang dilakukan oleh Kotteeswari & Sharief (Mahaputra, 2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Kemudian pada penelitian Notanubun *et al.* (Mahaputra, 2020) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan dalam penelitian Roring & Dotoulong (Mahaputra, 2020) yang menemukan bahwa stres kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Sementara itu, pada penelitian Komarudin dan Massie dan Areros (Mahaputra, 2020) diketahui memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian Zafar *et al.*, Karim

(Mahaputra, 2020) menemukan hasil yang sama bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

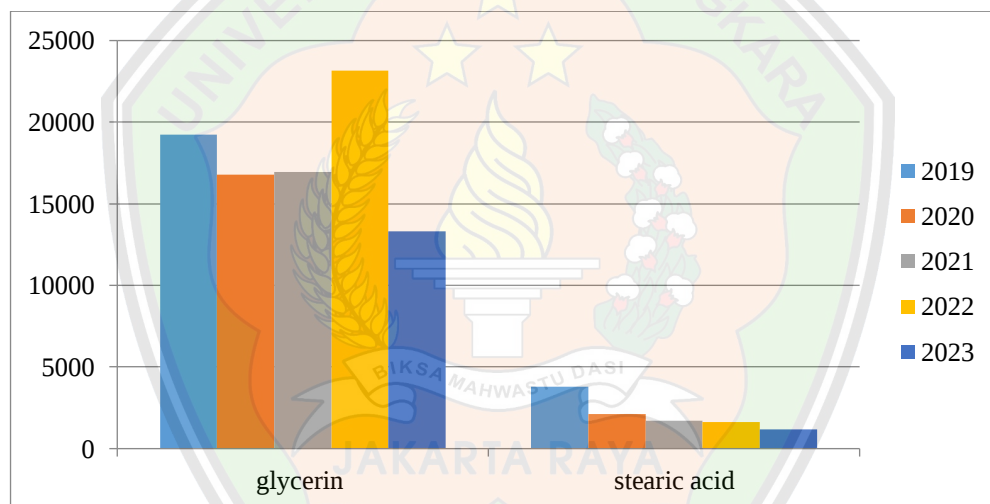
Di sisi lain motivasi kerja, menurut Hamzah (Permadi, 2023), merupakan dorongan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam lingkungan kerja, diketahui bahwa motivasi karyawan memiliki peran utama dalam mendorong pencapaian yang luar biasa. Hal ini dapat dilihat bahwa ketika seorang karyawan merasa termotivasi, mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai target dan menjalankan tugas mereka dengan semangat tinggi. Motivasi kerja juga dapat berasal dari berbagai sumber, seperti rasa pencapaian pribadi, kepuasan atas pekerjaan yang diakui, peluang pengembangan, atau pengakuan atas kontribusi mereka. Manajemen yang cerdas juga memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga tingkat motivasi karyawan. Motivasi kerja juga dapat dilakukan dengan cara memberikan umpan balik yang membangun, serta menantang karyawan sesuai dengan kapabilitasnya, dimana hal ini dapat dilakukan oleh perusahaan sehingga dapat memastikan karyawan merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

Tingginya tingkat stres kerja sendiri menurut Robbins dan Judge (Daenuri, 2020), terdapat tiga kategori dari sumber stress yang potensial, yaitu faktor-faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor pribadi (individu).

Kabupaten Bekasi pada dasarnya merupakan wilayah administratif di wilayah pinggir Ibu Kota Jakarta yang memiliki wilayah potensial di bidang industri, dimana diketahui di Kabupaten Bekasi cukup banyak terdapat perusahaan di bidang industri yang secara tidak langsung memiliki tingkat stres kerja yang tinggi (Gilang, 2020).

PT Sumiasih diketahui merupakan perusahaan yang menghasilkan limbah cair dan sudah memiliki Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) nya sendiri, dimana hasil produksi utama dari PT Sumi Asih adalah *glycerin* dan *stearic acid*. Berdasarkan hasil laporan keuangan dari PT Sumi Asih (Asih P. S., 2023), diketahui tingkat kinerja karyawan cukup beragam disetiap tahunnya, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat produksi maupun tingkat profit yang diperoleh PT Sumi Asih. Adapun tingkat produksi PT Sumi Asih dapat dilihat pada gambar berikut dibawah ini:

Gambar 1.1.  
Hasil Produksi

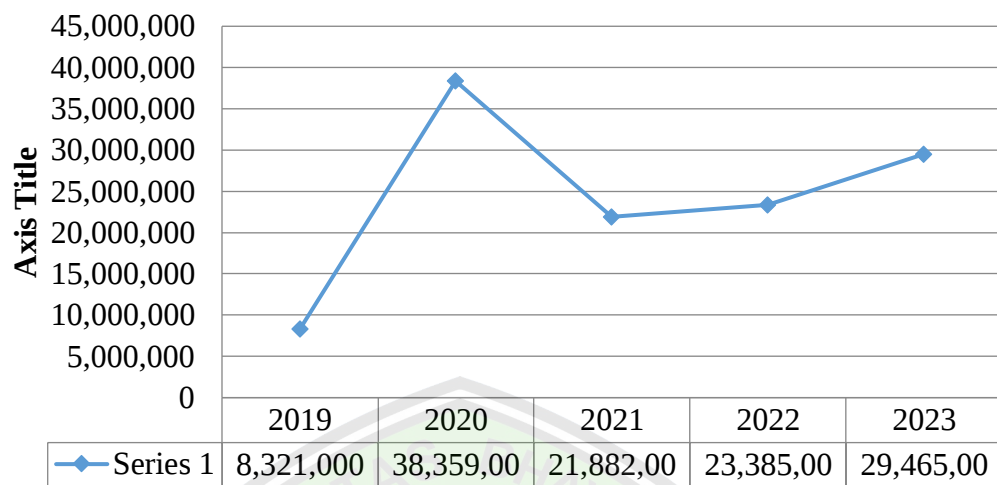


Sumber : Laporan Tahunan PT. Sumi Asih Tahun 2023

Keterangan : Angka Dalam Jumlah Drum

Selain itu diketahui juga bahwa profit yang dihasilkan oleh PT Sumi Asih sendiri cukup naik turun selama periode 2019 sampai dengan tahun 2023, yang hasilnya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

**Gambar 1.2.**  
**Laporan Keuntungan PT. Sumi Asih 2019-2023**



Sumber : Laporan Tahunan PT. Sumi Asih Tahun 2023

Keterangan : Angka Dalam Rupiah

Diketahui karyawan pada PT Sumi Asih memiliki jam kerja yang cukup tinggi, yaitu pada shift pagi mulai dari jam 8 pagi sampai dengan jam 6 sore, dan shift sore mulai dari jam 7 malam sampai dengan jam 5 pagi, dan hal tersebut jam kerja tersebut belum termasuk lembur, baik lembur yang diwajibkan oleh perusahaan maupun lembur sukarela, sehingga dapat terlihat beban kerja pada karyawan PT Sumi Asih cukup tinggi. PT Sumi Asih sendiri diketahui merupakan salah satu perusahaan dibidang industri di Bekasi dengan beban kerja yang cukup berat yang mempengaruhi stres kerja adalah PT Sumi Asih yang berada diwilayah Kabupaten Bekasi, dimana PT Sumi Asih diketahui merupakan perusahaan dibidang industri tekstil, industri plastik, dan pengelolaan limbah (Asih P. S., 2023). Tingginya beban kerja di perusahaan tersebut dapat dilihat dari Fenomena yang saya temukan selama bekerja di PT Sumiasih, adalah, beban kerja disana cukup tinggi diketahui dari jam kerja pada shift pagi yang dimulai dari jam 7 malam sampai jam ½ 6 sore, dan shift malam yang dimulai dari jam ½ 7 malam sampai jam 6 pagi, namun itu

belum termasuk lembur kerja yang terkadang bisa mencapai 3-4 jam perhari, sehingga kondisi tersebut terkadang mengakibatkan beberapa karyawan mengalami stres kerja, belum lagi sikap kepemimpinan yang terkadang terlihat cukup otoriter/memaksa kebijakan perusahaan kepada karyawan, sehingga tidak jarang menimbulkan stres kerja bagi para karyawan di perusahaan tersebut, namun disatu sisi, banyaknya karyawan yang bertahan kerja di perusahaan tersebut tentunya memiliki motivasi kerja tersendiri yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri pada PT Sumi Asih, seperti misalnya gaji yang ditawarkan pun cukup standar (sesuai UMR) yaitu 5 jutaan, namun insentif dan bonus lembur disana juga cukup tinggi, sehingga banyak karyawan yang berusaha bertahan untuk bekerja disana.

Untuk membahas kondisi tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kondisi di atas. Peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumiasih”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berkaitan dengan fenomena dan permasalahan yang terjadi, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumiasih?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumiasih?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Sumiasih?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka diketahui penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumiasih.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumiasih.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Sumiasih.

### 1.4. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi dan memperkaya kajian Ilmu ekonomi, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia untuk menjelaskan mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi peneliti : Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dengan menerapkan teori-teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan menghubungkannya dengan kenyataan yang sebenarnya. Sehingga dapat menambah pemahaman penulis dalam bidang ekonomi khususnya praktik manajemen sumber daya manusia terkait penanganan masalah stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat bagi karyawan di PT Sumiasih, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi para karyawan terhadap kepribadiannya dengan tekanan dan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Manfaat bagi Perusahaan : Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan agar lebih memperhatikan penanganan stres kerja pada karyawan, serta meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan, dan hasil positifnya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sumiasih.
- d. Peneliti selanjutnya : Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih lanjut tentang stres kerja dan motivasi kerja secara terhadap kinerja karyawan.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Mengenai rencana sistematika penulisan pada penelitian ini, akan dijabarkan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan penjelasan mengenai alasan dilakukannya penelitian, yang diuraikan pada latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan batasan penelitian.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan teori-teori hukum yang dipergunakan untuk menganalisa objek penelitian diantaranya, teori dan indikator kinerja karyawan, teori dan indikator stress kerja, dan teori dan indikator motivasi kerja, serta penelitian terdahulu sebagai pembanding dengan penelitian ini, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisikan pembahasan mengenai jenis penelitian yang dilakukan, populasi, sampel serta uji apa saja yang dipergunakan untuk membahas dan menganalisa penelitian.

#### BAB IV

Berisikan uraian hasil penelitian terkait gambaran umum terkait PT Sumi Asih, data responden, hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian, dan hasil uji hipotesis yang kemudian di teliti dan di analisa oleh peneliti.

#### BAB V

Berisikan uraian terkait kesimpulan dan saran hasil penelitian.

