

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT XYZ adalah perusahaan yang bergerak di industri manufaktur aerosol dan produk-produk kimia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1999, awalnya perusahaan ini berbentuk badan usaha PD, seiring belajannya waktu berubah menjadi PT. Awalnya perusahaan ini hanya memproduksi produk berbahan aerosol, lalu berkembang memproduksi produk non aerosol, bahan perekat, kosmetik, dan produk-produk berbahan kimia lainnya. PT.XYZ telah memiliki sertifikat ISO 9001:2015. Selain itu, PT. XYZ juga memiliki sertifikasi untuk produksi Kosmetik, Produk Pembersih Rumah Tangga, dan Halal dari MUI. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Pemda, Kelurahan Karadenan, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.

PT XYZ memiliki lebih dari 400 karyawan dan memiliki 10 Divisi dibawah Dewan Direksi (5 Departemen Utama dan 5 Departemen Produksi) dan memiliki 1 Divisi di bidang pengawasan dan regulasi.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

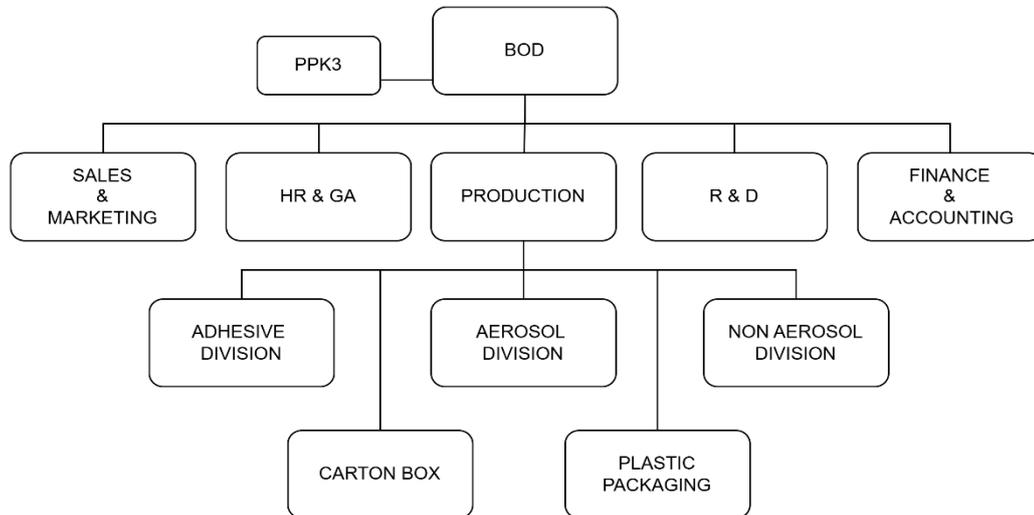
Menjadi perusahaan ternama di Asia yang dapat menjamin kepuasan pelanggan dengan diversifikasi produk, kecepatan pelayanan, Kualitas produk dan kemampuan bersaing.

b. Misi

Secara konsisten membuat produk sesuai dengan standar internasional dan memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggan.

1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT XYZ



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT XYZ

Sumber : Data sekunder perusahaan (2024)

Struktur organisasi perusahaan dimulai dari BOD (Board of Directors) yang mengawasi beberapa departemen. Di bawah BOD, terdapat PPK3 yang berhubungan dengan pengawasan dan regulasi terkait kualitas. Beberapa departemen utama yang ada di bawah BOD meliputi:

- a. Sales & Marketing
- b. Human Resources & General Affairs
- c. Production
 - 1) Adhesive Division
 - 2) Aerosol Division
 - 3) Non Aerosol Division
 - 4) Carton Box
 - 5) Plastic Packaging
- d. Research & Development
- e. Finance & Accounting

1.2 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi faktor kunci bagi perusahaan atau organisasi untuk terus bertahan. Sebagai aset paling berharga, sumber daya manusia memegang peran penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik (Riniwati, 2016). Kemampuan adaptasi, inovasi, dan ketangguhan sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan organisasi (Santoso & Saputra, 2024). Oleh karena itu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dari manajemen sumber daya manusia yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada sistem manajemen yang tepat dari perusahaan untuk memfasilitasi potensi maksimal setiap karyawan. Setiap perusahaan berharap agar karyawannya memiliki kinerja yang terbaik, karena dengan kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:76), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Triansyah et al. (2023), kinerja karyawan diukur dari sejauh mana individu dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan perusahaan.

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan maka perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu alat untuk mengevaluasi pencapaian kinerja karyawan sesuai dengan target yang telah ditentukan (Indiyati et al., 2021). Setiap perusahaan memiliki kriteria berbeda dalam melakukan penilaian karyawannya. Pada PT XYZ, perusahaan ini melakukan penilaian kinerja berdasarkan proses kerja karyawan hingga hasil yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HR PT XYZ, peneliti mendapatkan data primer berupa sasaran kinerja karyawan yang menjadi kriteria kinerja karyawan PT XYZ.

Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT XYZ

Kriteria Nilai	Sasaran	Keterangan
91-100	P1	Sangat Baik
76-90	P2	Baik
70-75	P3	Cukup Baik
51-60	P4	Kurang Baik
<50	P5	Buruk

Sumber : Data Sekunder Perusahaan (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Nilai 91 hingga 100 termasuk dalam kategori P1 dengan keterangan sangat baik, nilai 76 hingga 90 termasuk dalam kategori P2 dengan keterangan baik, nilai 70 hingga 75 termasuk dalam kategori P3 dengan keterangan cukup baik, 51 hingga 60 termasuk dalam kategori P4 dengan keterangan kurang baik, kurang dari 50 termasuk dalam kategori P5 dengan keterangan buruk.

Penilaian kinerja karyawan pada PT XYZ dilakukan selama setahun sekali. Berdasarkan data primer yang didapat dari pihak HR PT XYZ, dapat dilihat bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada PT XYZ, dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT XYZ

Tahun	Peringkat Karyawan					Jumlah Karyawan
	P1	P2	P3	P4	P5	
2023	24	161	140	75	4	404
2024	17	168	145	59	11	400

Sumber : Data Evaluasi Kinerja Karyawan PT XYZ (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kategori P1 atau sangat baik pada tahun 2023 terdapat 24 karyawan, pada tahun 2024 terdapat 17 karyawan, kategori P2 atau baik pada tahun 2023 terdapat 161 karyawan pada tahun 2024 terdapat 168, kategori P3 atau cukup baik pada tahun 2023 terdapat 140 karyawan, pada tahun 2024 terdapat 145 karyawan, kategori P4 atau kurang baik pada tahun 2023 terdapat 75 karyawan, pada tahun 2024 terdapat 59 karyawan, kategori P5 atau buruk pada tahun 2023 terdapat 4 karyawan, pada tahun 2024 terdapat 11 karyawan. Maka dari

itu dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan menunjukkan adanya penurunan pada kategori P1 atau karyawan yang memiliki kinerja sangat baik, yang menunjukkan bahwa semakin sedikit jumlah karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik. Di sisi lain, kategori P5 mengalami peningkatan, yang mencerminkan adanya kenaikan jumlah karyawan dengan kinerja buruk. Selain itu, data juga memperlihatkan penurunan jumlah karyawan pada tahun 2023, yaitu sebanyak 404 orang, menjadi 400 orang pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja yang perlu segera ditangani agar karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih optimal, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

Penurunan kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, kondisi internal seperti motivasi, kepuasan kerja, serta stres yang dialami karyawan, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dapat berkontribusi pada turunnya performa individu dalam perusahaan.

Ketepatan waktu dan kelancaran proses produksi menjadi faktor krusial untuk memenuhi target perusahaan. Untuk menegakkan disiplin dan menjaga kelancaran operasional, perusahaan memiliki peraturan kehadiran yang ketat dan terdokumentasi. Sesuai dengan Peraturan Perusahaan (PP) Bab V Pasal 3 mengenai Kehadiran, ditetapkan bahwa batas toleransi keterlambatan adalah 5 menit dari jam masuk yang seharusnya. Keterlambatan yang melebihi batas toleransi tersebut akan berakibat pada sanksi berupa pemotongan uang transport harian dan diakumulasikan untuk penerbitan Surat Peringatan (SP). Demikian pula untuk absensi, setiap karyawan yang tidak dapat hadir diwajibkan untuk memberikan informasi kepada atasan langsung pada hari yang sama dan wajib menyertakan Surat Keterangan Dokter jika absen karena sakit lebih dari satu hari. Meskipun peraturan telah dibuat secara rinci dan disosialisasikan, dalam praktiknya perusahaan masih menghadapi tantangan signifikan terkait kepatuhan karyawan terhadap aturan kehadiran tersebut, seperti data berikut ini.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT XYZ

Data Evaluasi Rata-rata Absensi Januari - Desember 2024						
Bulan	Hari Kerja	a-Rata Hadir /	Rata-Rata Sakit / Hari	Rata-Rata Cuti / Hari	Rata-Rata Izin/Alpha / Hari	Total Keterlambatan (Sebulan)
Januari	22	380 (95.0%)	8	7	5	356
Februari	20	381 (95.3%)	9	6	4	333
Maret	20	375 (93.8%)	10	11	4	345
April	16	355 (88.8%)	8	32	5	289
Mei	22	378 (94.5%)	9	9	4	361
Juni	20	374 (93.5%)	8	14	4	359
Juli	23	377 (94.3%)	7	12	4	378
Agustus	22	379 (94.8%)	6	11	4	341
September	21	378 (94.5%)	8	10	4	336
Oktober	23	376 (94.0%)	9	11	4	362
November	22	375 (93.8%)	9	12	4	359
Desember	20	360 (90.0%)	8	28	4	373

Sumber : Data Evaluasi Absensi Karyawan PT XYZ (2024)

Berdasarkan data sekunder rekapitulasi absensi perusahaan selama periode Januari hingga Desember 2024, ditemukan adanya fenomena yang mengindikasikan adanya masalah pada tingkat disiplin kerja karyawan. Pertama, tingkat keterlambatan menunjukkan angka yang signifikan, dengan total mencapai 4.190 kejadian dalam satu tahun, atau rata-rata sekitar 349 kasus keterlambatan setiap bulannya. Kedua, tingkat absensi karyawan juga menunjukkan pola yang mengkhawatirkan pada periode-periode tertentu. Sebagai contoh, pada bulan April 2024 yang bertepatan dengan libur Idul Fitri, tingkat kehadiran karyawan menurun hingga 88,8%, dengan rata-rata 32 karyawan mengambil cuti setiap harinya. Pola serupa terulang pada bulan Desember 2024 saat libur akhir tahun, di mana tingkat kehadiran hanya mencapai 90%.

Fenomena penurunan kinerja karyawan di PT XYZ, terjadi secara bersamaan dengan tingginya angka keterlambatan dan absensi, hal ini dapat dipandang sebagai masalah yang bersamaan. Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD PT XYZ, rata-rata karyawan yang izin sakit mengalami sakit demam karena kelelahan dan mengalami gerd, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kemungkinan stres kerja. Kedua hal tersebut dapat terjadi karena beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, saat terjadi stres ada kemungkinan mengalami *Gastroesophageal Reflux Disease* atau biasa disebut dengan GERD, karena terdapat jalur yang saling terhubung antara lambung dengan otak, ketika otak mengalami tekanan atau stres karena beban kerja, maka otak akan mengirim sinyal ke lambung untuk memproduksi asam yang tinggi (CNN Indonesia, 2022). Perilaku datang terlambat dapat disebabkan karena hilangnya

gairah dan rasa tanggung jawab, karyawan yang tidak memiliki semangat atau komitmen terhadap pekerjaannya cenderung tidak merasa perlu datang tepat waktu, hal ini menunjukkan rendahnya tingkat *need of achievement*. Menurut Priansa (2017) Kebutuhan akan berprestasi atau *need for achievement* merupakan dorongan untuk mengambil tanggung jawab atas pemecahan masalah. *Need of achievement* merupakan bagian dari dimensi motivasi, maka perilaku telat datang ke tempat kerja dapat terjadi karena karyawan kurang termotivasi. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi masalah fundamental pada aspek psikologis karyawan yang dimana stres kerja dan motivasi seringkali menjadi faktor dalam fenomena ini.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi adalah suatu hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak, yang dapat berasal dari dalam atau dari luar, dan dapat berupa positif atau negatif. Motivasi sangat penting dalam kehidupan kerja karyawan agar terdorong untuk bekerja dengan baik. Hal ini juga disampaikan oleh Natalia et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pendorong karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan setia dalam berbagai upaya untuk mencapai tujuan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Setiawan (2024) mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Maulidiyah et al. (2022:45), stres merupakan suatu kondisi atau perasaan yang dialami oleh seseorang ketika merasa tuntutan melebihi kemampuan dari seseorang. Menurut Hasibuan (2020), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, yang dapat menyebabkan seseorang menjadi gugup dan mengalami kekhawatiran kronis. Sementara itu, Menurut Vanchapo dalam Saragih & Siahaan (2021), mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal diperlukan untuk menghindari stres kerja yang berlebihan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Suyantiningsih et al., 2020). Penelitian yang

dilakukan oleh Amaliah et al. (2023), mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shabrina et al. (2020), hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Destianti et al. (2021) hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja, dan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut Riduan et al. (2024) yang dilakukan di Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Kelas II Sumatera Selatan, menyelidiki dampak stres kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, motivasi kerja secara independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah PLS (*Partial Least Squares*).

Novitasari & Setiawan (2024) dampak stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan milenial di perusahaan-perusahaan Bojonegoro, dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) pada Partial Least Square (PLS) dengan Smart PLS, menghasilkan temuan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja berpengaruh negatif.

Perbedaan pada jurnal-jurnal terdahulu menunjukkan bahwa dampak stres kerja dan motivasi terhadap kinerja masih belum dapat disimpulkan secara final dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti konteks organisasi, jenis industri, dan metode analisis data atau karakteristik responden yang berbeda di setiap penelitian. Penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan belum pernah dilakukan di PT XYZ. Penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan literatur tersebut dan memberikan wawasan bagi organisasi dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ”.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Stres Kerja Karyawan PT XYZ?
2. Bagaimana Motivasi Karyawan PT XYZ?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan PT XYZ?
4. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ?
5. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Stres Kerja Karyawan PT XYZ
2. Untuk mengetahui Motivasi Karyawan PT XYZ
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan PT XYZ
4. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ
5. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai teori motivasi dan stres kerja, yang di kaitkan dengan kinerja, terutama terkait dengan bagaimana kedua faktor ini mempengaruhi karyawan di PT XYZ.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan untuk pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan untuk fokus terhadap stres kerja dan motivasi kerja, sehingga perusahaan dapat meningkatkan pengelolaan karyawan di PT XYZ, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung perkembangan perilaku positif di tempat kerja.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

1. Objek Penelitian : Karyawan PT XYZ
2. Waktu penelitian : Mei 2025

1.7 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini difokuskan pada karyawan PT XYZ yang berasal dari divisi Sales & Marketing, Human Resources & General Affairs, Production beserta sub-divisinya, Research & Development, serta Finance & Accounting. Batasan ini ditetapkan untuk memastikan hasil penelitian relevan dengan konteks perusahaan dan dapat menggambarkan kondisi kinerja karyawan pada divisi-divisi yang berperan langsung terhadap proses operasional dan manajerial PT XYZ.

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penulisan ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut.

a. BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan serta sistematika penulisan.

b. BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan kajian pustaka, landasan teori yang berhubungan dengan topik pembahasan yaitu tentang stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan serta analisis permasalahan dalam penelitian.

c. BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang jenis penelitian yang digunakan, operasional variabel serta skala pengukuran, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

d. BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil dan pembahasan mencakup Deskripsi Objek Penelitian, Analisis Data, dan Pembahasan.

e. BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan.