

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri pengolahan kayu merupakan barometer peningkatan perekonomian nasional dan faktor kunci dalam upaya meningkatkan penerimaan Negara dari sektor kehutanan. Kayu lapis merupakan salah satu olahan kayu yang menjadi produk unggulan Indonesia di dunia internasional. Selama 2012-2016 Impor kayu lapis dari Indonesia ke Korea Selatan terus mengalami peningkatan pada 2013, 2014, 2015 dan 2016 masing-masing sebesar 12 persen, 44,1 persen, 29,7 persen, dan 29,9 persen bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya (KOMPAS.com). Industri ini juga dibutuhkan oleh industri-industri lain seperti furniture dan properti untuk menjalani roda bisnisnya. Pada tahun 2018, hasil dari ekspor kayu menduduki peringkat kesembilan penyumbang devisa negara untuk industri non migas (Kementerian perdagangan).

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) merupakan salah satu perusahaan cabang pengeksportir kayu lapis yang berada di Desa Wlahar, Kecamatan Wangon, Kabupaten Banyumas. Pemasaran dilakukan dengan cara mengirimkan barang ke kantor pusat yang berada di daerah Tangerang yaitu PT. SGS selaku perusahaan eksportir. PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Banyumas berdiri pada bulan Juli tahun 2004, pada awal mula beroperasinya perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja operasional mencapai 600

karyawan. Dalam waktu kurun 3 tahun terakhir ini bisnis PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Banyumas mengalami penurunan disebabkan karena kurangnya pasokan bahan kayu dari supplier sehingga mengakibatkan produksi mengalami penurunan. Hal tersebut juga berdampak kepada kurangnya pendapatan perusahaan dan pengurangan jumlah karyawan. Saat ini perusahaan tersebut memiliki 425 karyawan dengan status tenaga kerja tetap.

Waktu dan hari kerja yang berlaku di PT. SGS mengacu pada pasal 77 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja (PKB PT.SGS). Waktu kerja di PT.SGS dalam satu hari dibagi ke dalam 3 shift yang dimulai jam 08.00 sampai dengan jam 23.00 dengan waktu 8 jam/shift. Waktu kerja yang melebihi aturan diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur. Bagi pekerja yang bekerja atas dasar shift, waktu kerja disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan. Pekerja berhak untuk tidak bekerja pada hari libur resmi yang ditentukan oleh pemerintah. Diharapkan dengan ketentuan jam kerja seperti tersebut di atas, karyawan dapat kepuasan kerja, dapat disiplin kerja, dan tidak menjadi stres kerja yang berlebihan.

Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional, artinya kesalahan dalam pengelolaan pada variabel independen akan berakibat pada kinerja baik secara negatif maupun positif.

Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi akan meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga membuat perusahaan dapat terus bertahan dan bersaing. Untuk itu perusahaan akan terus meningkatkan kemampuan karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat (Yuliana, 2017).

Penelitian kinerja di perusahaan yang memiliki karakteristik jumlah tenaga kerja operasional yang banyak telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Variabel signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Noor, 2016; Yuliana, 2017), disiplin kerja (Hartati, 2017; Yuliana, 2017), dan stres kerja (Darmayanti, 2018; Noor, 2016). Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel-variabel penelitian yang diduga paling mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Banyumas yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja yang telah terbukti di penelitian sebelumnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Gibson menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka (Wibowo, 2012). Setiap karyawan atau SDM dalam suatu perusahaan mempunyai pikiran, perasaan, serta keinginan yang dapat memengaruhi sikap-sikap dalam bekerja. Sikap-sikap tersebut dapat berupa sikap yang bersifat positif maupun sikap yang bersifat negatif (Yuliana, 2017). Isu kepuasan kerja merupakan hal yang penting saat ini di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Banyumas karena

terdapat indikasi karyawan ingin keluar perusahaan apabila terdapat kesempatan bekerja di tempat lain (Survei, 2018).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Arifin, & Barnawi (2012:112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal pegawai atau karyawan yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner. Isu disiplin kerja penting saat ini karena ada indikasi karyawan enggan untuk bekerja dengan maksimal pada jam kerja shift terutama shift malam (Survei, 2018).

Selain kedua faktor tersebut yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja adapula faktor yang tidak kalah penting untuk diperhatikan yaitu mengenai stres kerja. Menurut Mangkunegara (2009:179), stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Stres yang dialami seseorang dapat mengakibatkan tingkat kinerja menurun karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja, perasaan kecewa dan mudah marah serta mudah terserang penyakit (Noor, 2016). Isu stres kerja penting saat ini karena karyawan banyak yang mengalami tekanan ketika bekerja seperti beban kerja yang

menumpuk dan dituntut untuk segera selesai serta tempat bekerja yang ramai dan bising membuat karyawan menjadi tidak nyaman bekerja sehingga mereka kemungkinan mengalami stres dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian akan menggunakan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi PT. SGS

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan literature mengenai variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

- a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, terutama mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

- b. Sebagai syarat kelulusan dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

