

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan fungsi operasionalnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan individu yang memiliki keterampilan teknis dan keahlian tertentu, tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki antusiasme tinggi serta komitmen terhadap pekerjaan yang dijalankan. Semangat kerja yang tinggi menjadi faktor krusial karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sejauh mana para karyawan mampu berkontribusi secara aktif melalui ide-ide kreatif serta upaya yang konsisten dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karena hal tersebut, maka proses rekrutmen dalam setiap organisasi tidak hanya berorientasi pada kecakapan teknis, tetapi juga mempertimbangkan sejauh mana calon karyawan dapat beradaptasi dan memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan perusahaan. Dalam hal ini, memilih karyawan yang tepat merupakan langkah strategis yang bertujuan untuk memperkuat fondasi internal perusahaan dan meningkatkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

Kepuasan kerja sangat penting untuk menumbuhkan sikap karyawan yang positif, menumbuhkan rasa disiplin, kreativitas, dan integritas. Ini meningkatkan kinerja individu dan tim. Faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, menciptakan suasana yang nyaman dan aman. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh hubungan sosial yang baik dan dukungan emosional dari rekan kerja dan pemimpin. Lingkungan kerja yang inklusif membantu karyawan melakukan tugas mereka dengan lebih baik dan merasa memiliki rasa kepemilikan dalam organisasi. Ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan disiplin, dengan disiplin meningkat ketika karyawan merasa puas. Meskipun ada kasus di mana disiplin tinggi dapat terjadi tanpa kepuasan kerja yang optimal karena stres, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menjaga disiplin merupakan strategi penting untuk mengelola stres kerja dan menjaga kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stress kerja, stress kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Stress kerja merupakan respon psikologis

karyawan terhadap tuntutan pekerjaan diluar kemampuan karyawan dalam mengatasinya. Stres kerja membuat karyawan menjadi menyimpang dari tugas dan fungsi normal.

Tabel 1. 1 Data Kelebihan Jam Kerja Karyawan PT. Garuda Jaya Fiberindo

Keterangan	Januari	Februari	Maret	April
Jumlah Hari Rata - Rata Hari Lembur / Bulan	12	13	8	14
Jumlah Karyawan Rata - Rata Lembur / Bulan	15	12	10	16
Jumlah Rata - Rata Jam Kerja (Lembur)	8,5	8,25	8,3	8,6
Rata - Rata Kelebihan Jam Kerja (Lembur)	1,5	2,01	1,6	2,2

Sumber : PT. Garuda Jaya Fiberindo, 2025

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari bagian HRD PT. Garuda Jaya Fiberindo, diketahui bahwa para karyawan mengalami kelebihan jam kerja yang melewati batas normal waktu kerja, yaitu delapan jam per hari. Kondisi ini berdampak pada penurunan kinerja, yang pada akhirnya turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan secara negatif. Akibatnya, secara kuantitatif, belum terlihat adanya peningkatan signifikan dalam kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Jumlah jam lembur yang dijalani karyawan dapat dijadikan indikator tingkat stres kerja yang mereka alami. Semakin banyak beban kerja yang diterima, meskipun masih sesuai dengan tugas dan tanggung jawab utama mereka, maka semakin sering pula karyawan harus bekerja melebihi jam kerja normal. Hal ini menyebabkan durasi kerja yang lebih panjang dari standar waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Garuda Jaya Fiberindo mengalami kelebihan jam kerja tertinggi pada bulan April 2025. Rata-rata jumlah karyawan yang bekerja lembur mencapai 16 orang dari total 60 karyawan. Hal ini terjadi karena jumlah pekerjaan yang diterima cukup besar. Karyawan seringkali

diberikan tugas di luar tanggung jawabnya atau diberikan pekerjaan tambahan dari divisi lain untuk dikerjakan di divisi yang berbeda, agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Oleh karena itu, karyawan seringkali mengambil lembur untuk menyelesaikan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab masing-masing divisi. Namun, karyawan yang lembur tersebut tidak mendapatkan pembayaran tambahan dari perusahaan.

Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan karyawan sesuai dengan peraturan tertulis atau peraturan tidak tertulis perusahaan. Dalam menjaga kualitas dan konsistensi kinerja karyawan, disiplin kerja yang tinggi sangat penting. Disiplin kerja yang rendah berpengaruh negatif pada kinerja yang menyebabkan penurunan efisiensi, kepuasan kerja, produktivitas, sebaliknya karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi berpengaruh pada kinerja yang meningkat dan berkontribusi positif pada hasil kerja bagi organisasi. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Garuda Jaya Fiberindo karena disiplin kerja tinggi, karyawan akan bekerja dengan optimal dalam mencapai kinerja dan akan mendapatkan kepuasan kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari PT. Garuda Jaya Fiberindo, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Karyawan di PT. Garuda Jaya Fiberindo diindikasikan sering melakukan tindakan melanggar disiplin kerja dengan terjadi terlambat absensi atau tiba di kantor. Faktor yang menyebabkan keterlambatan karyawan seperti mengalami gangguan pada transportasi, kemacetan lalu lintas sehingga mengganggu aktivitas karyawan untuk tiba di kantor tepat waktu.

Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Karyawan PT. Garuda Jaya Fiberindo

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan	Presentase Jumlah Keterlambatan (%)
1	Januari	68	4,53%
2	Februari	72	4,80%
3	Maret	63	4,20%
4	April	36	2,40%

Sumber : PT. Garuda Jaya Fiberindo, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, PT. Garuda Jaya Fiberindo mengalami ketidakstabilan jumlah karyawan yang terlambat, jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan februari dan maret yang mencapai 72 kali atau 4,80%, selanjutnya bulan

januari dan maret yang jumlah keterlambatan mencapai 68 kali atau 4,53% dan 63 kali atau 4,20%. Disiplin kerja karyawan yang rendah akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang menyebabkan penurunan efisiensi dan produktivitas karyawan, dan karyawan yang disiplin kerja tinggi berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja yang meningkat yang berkontribusi pada hasil yang optimal bagi organisasi (Amanda Dwi Azzahra & Winarto, 2024).

Lingkungan kerja merupakan faktor di sekitar karyawan yang bekerja, dan memiliki potensi untuk mempengaruhi efektivitas dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan karyawan, semakin memadai fasilitas dan infrastruktur yang terdapat di perusahaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan optimal.

Tabel 1. 3 Hasil Pra – Survey Mengenai Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Hasil	
	Ya	Tidak
Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan di tempat kerja	18 (60%)	12 (40%)
Saya merasa didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	21 (70%)	9 (30%)
Saya memiliki ruang pribadi yang cukup untuk bekerja dengan nyaman	18 (60%)	12 (40%)
Saya merasa ruang kerja dirancang dengan baik sehingga memudahkan saya berkonsentrasi	12 (40%)	18 (60%)

Sumber : Lampiran 4, Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pra – survey terkait lingkungan kerja yang telah dilakukan, mayoritas responden merasa nyaman dengan fasilitas yang tersedia dibuktikan dengan 60% responden yang merasa puas, mayoritas responden merasa didukung rekan kerja dibuktikan dengan 70% responden yang merasa puas, dan 60% responden merasa nyaman dengan ruang pribadi. Tetapi terdapat jumlah yang signifikan yaitu 60% responden merasa kurang puas dengan ruang kerja sehingga kesulitan berkonsentrasi dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa aspek kenyamanan fasilitas, dukungan rekan kerja, dan ruang

pribadi sudah baik, terdapat perbaikan yang perlu dilakukan terhadap tata ruang kerja dalam mendukung konsentrasi karyawan secara optimal.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja. Adinata, M. C., dan Turangan, J. A. (2023) menemukan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Vanessa, V., dan Nawawi, M. T. (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian oleh Hafizha Asri dan Rini Febiana (2025) memberikan hasil yang berbeda, yaitu bahwa stres kerja justru memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, Astuti, Y., dan Zulkarnain, M. (2020) menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini berjudul “PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. GARUDA JAYA FIBERINDO”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan di PT. Garuda Jaya Fiberindo?
2. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan di PT. Garuda Jaya Fiberindo?
3. Apakah Disiplin Kerja mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan PT. Garuda Jaya Fiberindo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji bagaimana stres kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengkaji bagaimana kondisi lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengkaji bagaimana disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan membantu memperluas pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai teori tentang stres kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi PT. Garuda Jaya Fiberindo sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kinerja, serta sebagai acuan dalam merumuskan strategi dan perencanaan untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab I ini mengkaji berbagai aspek yang mendasari dilakukannya penelitian, yaitu latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab II mengkaji berbagai teori yang mendasari penelitian ini. Bab ini menjelaskan makna istilah kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Bab ini

juga menyajikan hasil penelitian sebelumnya, menetapkan kerangka konseptual, dan merumuskan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab III mengkaji metode penelitian yang digunakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Bab ini membahas jenis penelitian, pendekatan yang digunakan, prosedur penentuan populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data yang digunakan, dan gambaran umum objek penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV ini mengkaji hasil dari penelitian yang berhasil diperoleh setelah data dikumpulkan dan dianalisis. Selain itu, bab ini juga membahas bagaimana temuan penelitian tersebut berkaitan dengan teori yang relevan dan membandingkan hasilnya dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab V berisi pengkajian tentang hasil penelitian yang telah dilakukan, serta memberikan saran yang ditujukan untuk pengembangan penelitian di masa depan maupun bagi pihak-pihak yang terkait. Diharapkan, saran tersebut dapat memberikan manfaat nyata, terutama bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan karyawan.

