

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, khususnya indonesia membuat tingkat persaingan menjadi lebih kompetitif. Persaingan tidak hanya dalam negeri saja dari negeri pun saling memerangi. Oleh karena itu, perusahaan dalam negeri harus mempunyai strategi memengarangi persaingan tersebut. Perusahaan dituntut untuk selalu berinovasi dalam bekerja, hal itu dapat dipengaruhi oleh manajerial yang baik, terukur dan terstruktur. Fungsi manajerial dapat dicapai dengan memiliki sumber daya manusia yang profesional. Melihat hal tersebut, perusahaan diharuskan mempunyai strategi dalam mengatur sumber daya manusia atau sering disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen SDM yang baik, akan membentuk tenaga kerja profesional dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya sebuah perusahaan. Dalam era globalisasi ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama setiap kegiatan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Hasibuan (2021: 10) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga

tercapai tujuan Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.” Hal ini mencakup perhatian terhadap berbagai aspek kebutuhan karyawan, baik dari segi fisik, psikologis, maupun profesional, sebagai upaya untuk mendorong peningkatan kinerja.

Keberadaan perusahaan bukan hanya ditentukan oleh kualitas melainkan juga kinerja atau kemampuan karyawan. Kondisi persaingan yang ketat dapat memacu dan memotivasi karyawan dalam persaingan menuju pangsa pasar. Perusahaan harus tahu hal-hal apa saja yang dianggap penting oleh para konsumen, maka dari itu semaksimal mungkin perusahaan harus menghasilkan kinerja yang baik guna memperoleh hasil yang optimal dan dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Kualitas tenaga kerja memang sangat penting diutamakan oleh setiap perusahaan, karenanya Manajemen Sumber Daya Manusia dilakukan dalam rangka meningkatkan performa dari setiap karyawan yang dapat dibuktikan dengan hasil kerja dari karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yang baik, tentu akan memengaruhi kinerja perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Keberhasilan pengelolaan SDM tersebut dapat dicapai dengan memerhatikan apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Karyawan bukan hanya sekadar aset, tetapi merupakan elemen kunci yang secara langsung terlibat dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional perusahaan. Jika suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka hal tersebut menandakan adanya peningkatan kinerja dari karyawan. Agar kinerja suatu organisasi tetap bagus maka atasan dan bawahan harus bisa saling menjalin hubungan dan komunikasi yang baik. Penetapan dan arahan yang jelas

akan membuat tenaga kerja menjadi tidak kebingungan yang berujung stres dan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya.

Secara umum suatu perusahaan menuntut setiap karyawannya agar memiliki kinerja yang baik dan maksimal, termasuk di PT Koriester Textile Indonesia. Penetapan dan arahan yang jelas akan membuat tenaga kerja menjadi tidak kebingungan yang berujung pada stres dan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2021: 67) “Kinerja merupakan hasil dari kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai fungsinya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (2021:94) “Kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Kemampuan karyawan dalam memahami tugas dan perannya di perusahaan sangat menentukan hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu, perusahaan sering mengalami penurunan kinerja akibat beberapa faktor yang dapat memengaruhi hasil kerja karyawan. Seperti karyawan yang tidak memahami tugas dan perannya selama bekerja. Kemampuan karyawan dalam memahami tugas dan perannya di perusahaan sangat menentukan hasil kerja yang dicapai. Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, karyawan harus mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi. Perusahaan yang baik akan memberikan tugas dan peran karyawan sesuai dengan kemampuannya dan tujuan organisasi.

Namun demikian, tekanan bisnis yang kompetitif dan tuntutan efisiensi, karyawan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan dalam dunia kerja. Tidak terkecuali di PT Koriester Textile Indonesia, di mana sejumlah karyawan mengalami

peningkatan beban kerja, ketidakjelasan pembagian tugas, serta keterbatasan fasilitas pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, tuntutan pencapaian target yang tinggi tanpa diimbangi kompensasi yang sepadan menambah tekanan psikologis bagi karyawan. Situasi ini menciptakan ketegangan dan potensi stres kerja yang dapat mengganggu stabilitas emosional, menurunkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Fenomena ini memperlihatkan pentingnya pengelolaan stres dan kepuasan kerja sebagai upaya strategis untuk menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Selain itu, karyawan seringkali dihadapkan dengan berbagai masalah di dalam perusahaan seperti beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat, dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah di tempat kerja sangat tidak mungkin untuk tidak terkena stres.

Menurut Robbins & Judge dalam (Budiasa, 2021:21) “Stres kerja adalah kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan. Stres kerja pada umumnya terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Artinya, stress muncul saat karyawan PT Koriester Textile Indonesia tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress kerja.



Kondisi stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa terus – menerus berada dalam tekanan, menghadapi beban kerja yang berlebihan, atau kurang mendapatkan dukungan dari atasan maupun rekan kerja, maka timbul perasaan tidak nyaman dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge dalam (Budiyanto, 2022:45) “Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya”. Dengan demikian, tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, karena karyawan merasa pekerjaannya tidak memberikan kenyamanan, kejelasan, maupun penghargaan yang layak.

Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, harus bisa memperhatikan stres kerja tersebut, tidak dapat di hindari lagi bahwa stres yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bagi organisasi tersebut. Selain stres kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, karyawan yang lebih puas menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Begitu pentingnya PT. Koriester Textile Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri textile manufaktur. Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian standar perusahaan maka pimpinan pada setiap bagian di PT. Koriester Textile Indonesia harus selalu berusaha dan mampu menggunakan kewenangannya untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan agar mau berusaha untuk lebih giat dalam mencapai hasil yang optimal, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap anggota karyawannya serta tidak memberikan beban kerja di luar dari pekerjaan karyawan tersebut agar karyawan tidak mengalami stress, karena jika karyawan tersebut sudah mengalami stres maka kinerja yang di hasilkan nya pun akan menurun dan berakibat pada perusahaan itu sendiri. Hal ini

dapat di lihat dari laporan penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 sampai dengan 2024 dapat di lihat paada tabel 1.1 sebagai bahan pendukung yang menggambarkan kondisi faktual di lapangan :

**Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Koriester Textile Indonesia Tahun 2020 - 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Evaluasi Kinerja Karyawan							
		Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Cukup Baik	
		(80-100)		(71-79)		(61-70)		(0-60)	
2020	83	16	19,28 %	22	26,51 %	27	32,53 %	18	21,68 %
2021	90	13	14,44 %	28	31,11 %	30	33,33 %	19	21,11 %
2022	98	18	18,37 %	24	24,49 %	32	32,65 %	24	24,49 %
2023	114	15	13,16 %	29	25,44 %	39	34,21 %	31	27,19 %
2024	131	19	14,50%	26	19,85 %	45	34,35 %	41	31,30 %
<b>Rata - Rata</b>			<b>15,59 %</b>		<b>25,48 %</b>		<b>33,41 %</b>		<b>25,15 %</b>

Sumber : Data PT. Koriester Textile Indonesia

Berdasarkan data tabel 1.1 terlihat dari data penilaian kinerja karyawan pada PT Koriester Textile Indonesia dapat dilihat dari hasil persentase yang mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun dimana pada tahun 2020 jumlah karyawan 83 persentase “Kurang baik” 27 orang sebanyak 27,53% dan presentase “Cukup Baik” 18 orang sebanyak 21,68%. Pada tahun 2021 jumlah karyawan 90 persentase “Kurang Baik” 30 orang sebanyak 33,33% dan persentase “Cukup Baik” 19 orang sebanyak 21,11%. Kemudian pada tahun 2023 jumlah karyawan 98 persentase “Kurang baik” 32 orang sebanyak 32,65% dan persentase “Cukup Baik” 24 orang sebanyak 24,49%. Selanjutnya pada tahun 2024 jumlah karyawan 131 orang persentase “Kurang Baik” 45 orang sebanyak 34,35% dan persentase “Cukup Baik” 41 orang sebanyak 31,30%.

Penilaian kinerja karyawan pada PT Koriester Textile Indonesia dilakukan secara periodik diukur berdasarkan: tercapai atau tidaknya target produksi, serta kemampuan atau keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga loyalitas karyawan kepada pimpinan.

Fluktuasi hasil evaluasi kinerja dari tahun ke tahun tersebut juga mencerminkan adanya ketidakstabilan dalam pencapaian target kerja dan ketidakkonsistenan kinerja di lingkungan perusahaan. Peningkatan jumlah karyawan dengan kategori “Kurang Baik” dan “Cukup Baik” pada tahun 2023 dan 2024 menunjukkan adanya penurunan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kondisi ini antara lain adalah tingginya tingkat stres kerja yang dialami karyawan, seperti beban kerja berlebihan, tekanan target produksi, dan kurangnya dukungan dari manajemen. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja yang rendah - yang berkaitan dengan faktor kompensasi, hubungan kerja, dan pengembangan karier - juga turut memengaruhi rendahnya motivasi dan produktivitas karyawan.

Meskipun pada tahun 2022 sempat terjadi peningkatan kinerja, kondisi tersebut tidak mampu dipertahankan pada tahun-tahun berikutnya. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih berkelanjutan, terutama dalam pengelolaan stres kerja dan peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi pengembangan SDM, termasuk peningkatan kualitas pelatihan, pengawasan kinerja, serta penguatan sistem insentif dan lingkungan kerja yang mendukung agar mampu menciptakan kinerja yang lebih stabil dan optimal di masa mendatang.

Selain itu, penulis melakukan pra survey yang berdasarkan penjelasan di atas untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya kinerja karyawan di PT Koriester Textile Indonesia dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, dari total populasi 131 karyawan diambil 20 karyawan untuk kepentingan pra – survey. Berdasarkan penyebaran kuesioner diperoleh data yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1. 2 Hasil Pra- survey Variabel Kinerja Karyawan**

No	Butir Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang ditentukan perusahaan.	8	40%	12	60%
2	Sering menunda pekerjaan atau melewati tenggat waktu.	14	70%	6	30%
3	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan.	7	35%	13	65%
<b>Rata – Rata</b>			<b>48%</b>		<b>52%</b>

*Sumber: Hasil Observasi dan Pra – Survey oleh peneliti (2025)*

Berdasarkan data hasil Pra – survey pada tabel 1.2 sebagian karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hasil pra survey pernyataan pertama menunjukkan, sebanyak 60% responden “Tidak” bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang dtentukan perusahaan, adanya hambatan dalam pencapaian kinerja yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya pelatihan atau pemahaman tugas, serta minimnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja.

Pernyataan kedua, dimana sebanyak 70% “Ya” responden mengaku sering menunda pekerjaan atau melewati tenggat waktu, menunjukkan adanya permasalahan dalam manajemen waktu, motivasi, dan disiplin kerja. Penundaan ini juga bisa dipengaruhi oleh kurangnya perencanaan, tidak adanya sistem pemantauan rutin, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung produktivitas.



Sementara itu, pernyataan ketiga sebanyak 65% “Tidak” dengan pernyataan saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan. Mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan mengalami kesulitan dalam menjalin kerja sama tim yang efektif. Permasalahan ini dapat disebabkan oleh kurangnya komunikasi antar anggota tim, perbedaan cara kerja, atau lemahnya kepemimpinan dalam tim. Ketidakmampuan bekerja sama ini dapat berdampak negatif pada pencapaian target dan kualitas hasil kerja secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, rata-rata persentase responden yang menyatakan “Tidak” terhadap pernyataan yang diajukan adalah sebesar 52%, sedangkan yang menyatakan “Ya” sebesar 48%. Persentase ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum sepenuhnya merasa mampu atau didukung dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu stres kerja. Menurut Sidik et al., (2022) Stres merupakan kondisi internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang dapat merusak dan tidak terkendali. Seorang karyawan dapat mengalami stres kerja jika beban kerja yang didapatkan berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stres.

Berdasarkan masalah di PT Koriester Textile Indonesia, stres kerja muncul akibat beban kerja yang tinggi dengan deadline ketat dan kurangnya pemahaman terhadap tugas. Banyaknya pekerjaan dapat menyebabkan tekanan, yang berpotensi menimbulkan masalah bagi karyawan dan menghambat penyelesaian tugas sesuai target. Namun, jika karyawan dapat menghadapi stres ini dengan sikap positif sebagai tantangan, mereka akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengelola waktu lebih efektif, sehingga stres bisa dikelola dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini mendorong penulis untuk menelusuri lebih lanjut kemungkinan penyebab dari rendahnya pencapaian kinerja tersebut. Salah satu faktor yang diduga kuat berkontribusi adalah stres kerja, yang seringkali muncul akibat tekanan beban kerja berlebih, tenggat waktu yang ketat, serta kurangnya dukungan lingkungan kerja. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut :

**Tabel 1. 3 Hasil Pra- Survei Variabel Stres Kerja**

No	Butir Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Kurang terjalannya komunikasi antar pegawai dengan baik saat bekerja.	16	80%	4	20%
2	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan/jenuh.	15	75%	5	25%
3	Posisi saya saat ini sesuai dengan kemampuan dan pengalaman saya.	9	45%	11	55%
Rata - Rata			67%		33%

*Sumber: Hasil Observasi dan Pra – Survey oleh peneliti (2025)*

Berdasarkan data hasil pra-survei stres kerja 1.3 tabel di atas menunjukkan bahwa pada hasil pernyataan pertama, 80% responden menyatakan setuju bahwa komunikasi antar pegawai masih kurang terjalin dengan baik, yang dapat menyebabkan miskomunikasi, kurangnya koordinasi, dan menurunnya efektivitas kerja tim. Pernyataan kedua menunjukkan bahwa 75% menjawab “Ya” yang dimana responden merasa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kejenuhan, yang berpotensi menurunkan semangat kerja dan meningkatkan stres.

Meski demikian, pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa sebanyak 55% responden menyatakan “Tidak” dengan pernyataan posisi saya saat ini sesuai dengan kemampuan dan pengalaman saya. Penempatan yang tidak sesuai juga dapat menghambat produktivitas dan efektivitas kerja karena karyawan tidak mampu

mengoptimalkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya. Secara keseluruhan, permasalahan utama terlihat pada aspek komunikasi dan manajemen beban kerja, yang perlu segera ditangani agar tidak berdampak negatif terhadap produktivitas dan suasana kerja karyawan.

Secara keseluruhan, rata-rata persentase responden yang menyatakan “Ya” terhadap seluruh butir pernyataan mencapai 67%, sedangkan yang “Tidak” sebesar 33%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami stres kerja yang cukup signifikan, terutama yang disebabkan oleh lemahnya komunikasi antar pegawai dan tingginya beban kerja.

Karyawan merasa bosan/jenuh dikarenakan pola kerja yang berulang dan bersifat monoton yang dikerjakan sepanjang penugasan dengan tugas – tugas yang sama dari waktu ke waktu. Perasaan bosan dapat menyebabkan stres mengalami peningkatan, terjadi penurunan memori jangka pendek dan penurunan konsentrasi. Serta adanya tugas berlebih dan terindikasi ketidaknyamanan yang mempengaruhi psikologis pegawai dalam bekerja yang berakibat pada stres kerja. Dalam jangka panjang, stres yang berkelanjutan dapat membuat pegawai tidak mampu lagi bertahan di organisasi, bahkan berisiko mengalami gangguan kesehatan atau memutuskan untuk berhenti bekerja.

Hasil dari pemaparan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan mengalami kejenuhan akibat pola kerja yang berulang dan bersifat monoton, di mana mereka mengerjakan tugas yang sama secara terus-menerus dari waktu ke waktu. Perasaan bosan ini dapat memperburuk kondisi stres, menurunkan fungsi memori jangka pendek, serta mengganggu konsentrasi kerja. Di sisi lain, beban tugas yang berlebih dan ketidaknyamanan psikologis dalam lingkungan kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan tingkat stres.

Berikut hasil Pra-Survei untuk mendukung serta mengidentifikasi adanya terkait kepuasan kerja pada tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1. 4 Hasil Pra- Survei Variabel Kepuasan Kerja**

No	Butir Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Merasa puas dengan kebijakan atau aturan yang mudah dilaksanakan dalam melaksanakan pekerjaan	7	35%	13	65%
2	Merasa puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja	10	50%	10	50%
3	Merasa kurang dukungan dari rekan kerja saya	11	55%	9	45%
<b>Rata - Rata</b>			<b>47%</b>		<b>53%</b>

Sumber : Hasil observasi dan pra – survei oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.4 , diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah. Hasil pra – survey pada pernyataan pertama, sebanyak 65% responden menyatakan “Tidak” bahwa mereka merasa puas dengan kebijakan atau aturan yang mudah dilaksanakan dalam melaksanakan pekerjaan, yang mengindikasikan bahwa peraturan kerja mungkin dianggap membebani atau tidak efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas. Pada pernyataan kedua untuk sistem pemberian gaji, terjadi pembagian pendapat yang seimbang antara puas dan tidak puas (masing-masing 50%), menunjukkan bahwa aspek ini masih dapat ditingkatkan agar lebih merata diterima oleh seluruh karyawan.

Sementara itu, pada pernyataan ketiga, sebanyak 55% responden menyatakan "Ya" dengan pernyataan bahwa mereka merasa kurang mendapat dukungan dari rekan kerja, menunjukkan adanya ketidakpuasan yang signifikan terkait dinamika tim dan hubungan antar karyawan. Melihat kondisi tersebut masih adanya karyawan



yang belum merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja atau dengan aturan yang berlaku diperusahaan. Hal ini tercermin dari data yang menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju atau merasa kurang puas terhadap kebijakan, sistem gaji, serta dukungan sosial antar rekan kerja.

Secara keseluruhan, hasil rata-rata menunjukkan bahwa hanya 47% responden menyatakan “Ya” terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan, sementara 53% lainnya menyatakan “Tidak”. Permasalahan utama yang muncul adalah kebijakan atau aturan kerja yang dianggap sulit dilaksanakan atau tidak mendukung efisiensi kerja, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat produktivitas karyawan. Serta adanya hubungan antar rekan kerja dan komunikasi yang kurang efektif. Melihat kondisi tersebut masih ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai PT Koriester Textile Indonesia, sehingga sebagian besar belum mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Kepuasan kerja pegawai sangat mempengaruhi sikap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, namun masih terdapat celah penelitian yang perlu dijelaskan lebih lanjut, khususnya dalam konteks industri tekstil di Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor jasa dan instansi pemerintahan. Misalnya, penelitian oleh Ardhana et al. (2024) menemukan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan Darma Putra (2024) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja masih belum konsisten antar sektor, dan belum banyak dikaji secara mendalam di sektor manufaktur, khususnya industri tekstil.

Selain itu, penelitian ini di motivasi dari research gap oleh penelitian terdahulu oleh Wirya, Andiani & Telagawathi (2021) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin menurun pula kinerja yang dihasilkan. Berbeda dengan pendapat Novia, Sugeng & Ery teguh, (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja, melainkan dapat menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja apabila karyawan mampu mengelolanya secara positif (eustress). Hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, untuk memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya dengan cara memahami bagaimana stres kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di lingkungan kerja industri manufaktur. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dan menjadikan permasalahan tersebut menjadi topik penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KORIESTER TEXTILE INDONESIA”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah berdasarkan latar belakang diatas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya penurunan kualitas kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya pembinaan dan pelatihan

berkelanjutan, ketidakjelasan alur komunikasi, sehingga menghambat pencapaian target perusahaan.

2. Adanya tekanan pekerjaan yang cukup tinggi, target produksi yang ketat, volume pekerjaan yang besar, serta beban tugas yang berat dan berlebih di PT Koriester Textile Indonesia menjadi salah satu penyebab utama timbulnya stres kerja di kalangan karyawan.
3. Adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah juga memperburuk kondisi yang ada. Banyak karyawan merasa tidak puas dengan sistem gaji yang diterapkan, lingkungan kerja yang dirasa kurang mendukung, serta hubungan kerja yang tidak harmonis dengan rekan atau atasan.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, beberapa pembatasan lingkup penelitian ini dilakukan lebih fokus dan mendalam untuk memahami serta menganalisis permasalahan yang akan diangkat, adapun pembatasan penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (independen)
2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen).
3. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji korelasi berganda, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Hipotesis.
4. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Koriester Textile Indonesia

### 1.4 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran stres kerja , kepuasan kerja , dan kinerja karyawan pada PT Koriester Textile Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja , dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Koriester Textile Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Koriester Textile Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Koriester Textile Indonesia ?

### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan, dan menganalisis kondisi stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Koriester Textile Indonesia.
2. Mengukur pengaruh stres kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT Koriester Textile Indonesia.
3. Mengukur pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Koriester Textile Indonesia.
4. Mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Koriester Textile Indonesia.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

#### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

1. Bagi akademis : Memberikan tambahan informasi bagi pembaca dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan khususnya tentang Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Koriester Textile Indonesia.



2. Bagi Peneliti : Penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan baik peneliti terutama mengenai berapa pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Koriester Textile Indonesia.

### 1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan yang diteliti

Bagi PT Koriester Textile Indonesia penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran – saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan stres kerja dan peningkatan kepuasan kerja.

2. Bagi pembaca / Peneliti lain

Sebagai lembaga pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya yang lebih relevan.

## 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada objek PT Koriester Textile Indonesia yang beralamat Jl. Raya Laswi No 6. B Desa Biru Kec.Majalaya, Bandung, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret – Agustus.

### 1.7.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun 2025						
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags

1	Pengajuan Judul							
2	Perizinan tempat penelitian							
3	Konsultasi dengan dosen pembimbing							
4	Penyusunan Bab 1							
5	Bimbingan Bab 1							
6	Penyusunan Bab 2							
7	Penyusunan Bab 3							
8	Sidang Usulan Penelitian							
9	Pengolahan data							
10	Penyusunan Bab 4							
11	Penyusunan Bab 5							
12	Sidang akhir							

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025.

