

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan (Mangkunegara, 2017). Perusahaan harus memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila produktivitas karyawan menurun maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Sutrisno, 2017). Selain faktor-faktor tersebut, Anoraga (2014) menambahkan bahwa stres kerja dan kepuasan juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu mempunyai hasil yang berbeda-beda diantaranya penelitian yang dilakukan (Rahayaan 2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas. Hasil sebaliknya dikemukakan oleh Kartikasari (2017) yang menyimpulkan terdapat pengaruh tidak signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas. Penelitian Ananta (2016) menyimpulkan bahwa terdapat

pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas. Hasil sebaliknya dikemukakan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saleh, 2018) yang menyimpulkan terdapat pengaruh tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Said (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas. Hasil sebaliknya dikemukakan oleh Muayyad (2017) yang menyimpulkan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas.

Fenomena yang terjadi di PT Anindya Mitra Internasional (AMI) Yogyakarta dari observasi yang peneliti lakukan stres kerja yang dihadapi oleh karyawan, karena *double job* dan tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan pada karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan perusahaan. Apabila banyak tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik secara fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Masalah kedisiplinan masih ada karyawan yang datang terlambat. Oleh karena itu diharapkan bahwa setiap pegawai harus memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Karyawan di perusahaan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga suatu integrasi antar tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih atau *overlapping*. Ketidakpuasan karyawan terjadi ketika perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Berdasarkan *research gap* dan hasil pengamatan peneliti, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Anindya Mitra Internasional (AMI) Yogyakarta**".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anindya Mitra Internasioanl (AMI) Yogyakarta.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anindya Mitra Internasional (AMI) Yogyakarta.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anindya Mitra Internasional (AMI) Yogyakarta

## **C. Batasan Masalah**

1. Variabel yang diteliti hanya stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.
2. Responden dalam penelitian ini karyawan pada PT Anindya Mitra Internasional (AMI) Yogyakarta dan penelitian dilakukan pada akhir Desember 2020.

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anindya Mitra Internasional (AMI) Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anindya Mitra Internasioanl (AMI) Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anindya Mitra Internasional (AMI) Yogyakarta.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **A. Bagi Perusahaan**

Sebagai sumber informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **B. Bagi STIM YKPN**

Dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, sebagai referensi bagi mahasiswa dalam penelitian dan sumber bacaan di perpustakaan STIM YKPN tentang pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **C. Bagi Peneliti**

Sebagai salah satu persyaratan kelulusan dan memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas serta membandingkan antara teori dengan praktek di lapangan.