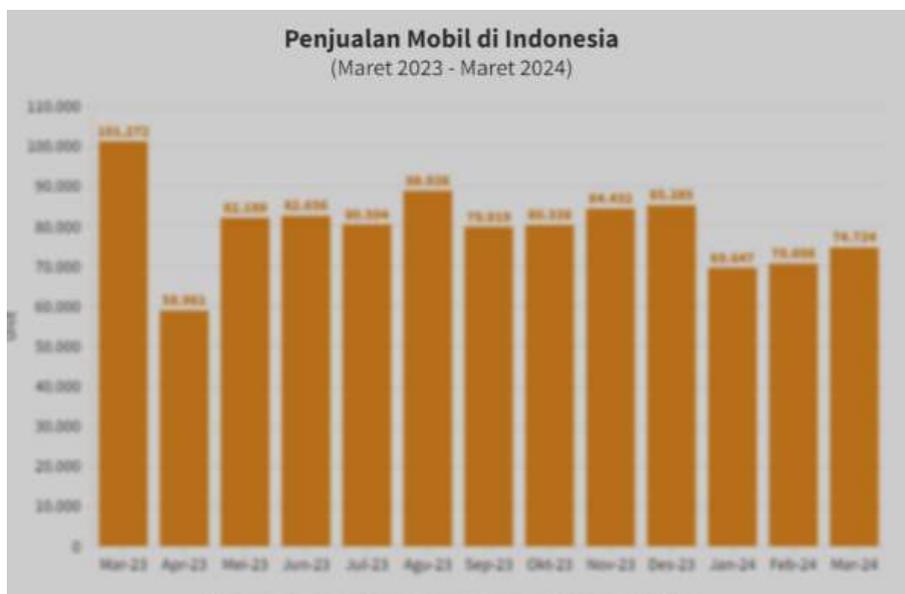


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri otomotif di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang pesat. Kendaraan sangat membantu manusia sebagai sarana angkut dan transportasi agar sampai ke tujuan tepat waktu. Setiap tahunnya pengguna kendaraan roda dua dan roda empat mengalami kenaikan. Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) mencatat, penjualan mobil dari pabrik ke diler (wholesales) di pasar domestik mencapai 74.724 unit pada Maret 2024. Jumlahnya naik 5,69% dibandingkan sebulan sebelumnya yang sebesar 70.698 unit (<https://dataindonesia.id/otomotif-transpor>)



Sumber : <https://dataindonesia.id/otomotif-transpor>

Gambar 1. 1 Data Penjualan Otomotif di Indonesia Tahun 2023-2024

Berdasarkan data diatas penjualan mobil dari pabrik ke diler (wholesales) di pasar domestik mencapai 74.724 unit pada Maret 2024. Jumlahnya naik 5,69%

dibandingkan sebulan sebelumnya yang sebesar 70.698 unit (<https://dataindonesia.id/otomotif-transpor>). Perkembangan industri manufaktur yang semakin pesat sekarang ini membawa dampak baru dalam industri tersebut, yaitu persaingan antar perusahaan manufaktur yang semakin ketat. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerjanya dengan semaksimal mungkin agar unggul dalam persaingan.

Perkembangan industri otomotif menjadi cerminan potensi pasar ekspor suku cadang, aksesoris dan perlengkapan mobil dan motor. Salah satu industri suku cadang adalah PT Surabaya autocomp Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri komponen otomotif dan merupakan Manufacturing sistem Distribusi Elektrick atau biasa disebut Wiring Harnes juga mengalami perkembangan yang pesat. PT Surabaya Autocomp Indonesia beralamatkan di Ngoro Industri Persada Kav. T-1, Ngoro Mojokerto. Perusahaan berdiri sejak 07 Januari 2002, dengan customer seperti Mazda, Toyota, Suzuki.

PT Surabaya Autocomp Indonesia yang merupakan perusahaan dibidang manufaktur pembuatan komponen wiring harness tersebut tentunya menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusiayang akan mengatur dan mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan yang diinginkan. Sasaran yang telah ditetapkan tersebut akan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi

sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerja secara keseluruhan” (Fibriyanita 2020). “Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Kinerja menurut Mangkunegara (2020) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Karyawan Bagian operator produksi Pre Assy PT. Surabaya Autocomp Indonesia, bertugas mengatur dan mengontrol segala bahan baku yang digunakan untuk proses produksi agar menjadi produk jadi sesuai dengan ketentuan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dimulai dari memilih bahan yang berkualitas dan menjaga mutu kualitas produk, selain itu mampu mengoperasikan mesin dan mengontrol proses produksi agar berjalan lancar dan menghasilkan produk tanpa cacat. Hal ini menjadikan Karyawan Bagian operator produksi Pre Assy dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus.

Menurut Handoko (2022) salah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Tingkat Stres, Stres adalah keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi saat ini. Tingkat stres yang terlalu tinggi dapat membahayakan kemampuan seseorang untuk berurusan dengan lingkungan, yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka Menurut

Fahmi (2020) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dimana diri dan jiwa seseorang merasa ditekan melebihi batas dan kemampuannya, sehingga jika tidak mengambil tindakan tanpa ada solusi maka hal ini akan berpengaruh pada kesehatannya karena stres muncul pada umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Penelitian Yuliani (2023) hasilnya membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Pilar Gunung Batu. Penelitian Putri (2019) hasilnya variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pakis Logam Perkasa Indonesia. Berbeda dengan penelitian Nur Ita Ariansy (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Suwanti (2020) hasilnya Stres Kerja berpengaruh secara Negativ tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ti Matsuoka Winner Industry

Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009 mendefinisikan kesehatan sebagai keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual, maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Definisi kesehatan jiwadalam Undang-Undang Kesehatan Jiwa Tahun 2014 adalah kondisi dimana seorang individu dapat berkembang secara fisik, mental, spiritual, dan sosial sehingga individu tersebut menyadari kemampuan sendiri, dapat mengatasi tekanan, dapat bekerja secara produktif, dan mampu memberikan kontribusi untuk perusahaannya. Kesehatan mental adalah

bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan bertindak ketika dihadapkan dengan situasi-situasi kehidupan. Kesehatan mental adalah bagaimana orang melihat diri mereka sendiri, kehidupan mereka, dan orang-orang lain dalam kehidupan mereka, mengevaluasi tantangan dan permasalahan mereka, dan sekaligus mengeksplorasi pilihan mereka secara sadar. Ini termasuk stres, berhubungan dengan orang lain, dan membuat keputusan

Kesehatan mental juga berpengaruh terhadap karyawan karena dalam setiap perusahaan hampir selalu ditemukan satu atau bahkan lebih pegawai yang mengalami masalah pada kesehatan mental yaitu stres kerja sehingga memungkinkan pegawai tersebut tidak bisa mempunyai kinerja yang baik dan tentu saja hal ini bisa mengancam kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran pegawai tinggi, dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan pegawai dan akan berdampak pada penurunan prestasi kerja pegawai dan kinerja perusahaan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami karyawan.

Penelitian Chen (2022) menjelaskan bahwa stres berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, dan mempengaruhi kesehatan mental karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rafifah (2022), menjelaskan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara workplace well-being dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan di PT Mega Hotel Lestari. Penelitian Octasyiva (2023)

membuktikan bahwa Stres kerja dapat mempengaruhi Kesehatan fisik dan mental karyawan, serta kinerja kerja yang dihasilkan.

Timbulnya stress pada karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tuntutan kerja yang tinggi, jumlah produksi yang tinggi serta aktivitas di luar jam kerja. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan mengalami kurang tidur, tidak dapat mengontrol emosi dan tidak dapat berkonsentrasi yang membuat keluhan pada beban kerja dari karyawan semakin bertambah. Tingkat stress yang tinggi dapat menurunkan Kesehatan mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

Berdasarkan pada uraian tersebut : “Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi Kesehatan mental karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia?
- 2 Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesehatan mental pada karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia?
- 3 Apakah Kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia?
- 4 Apakah Kesehatan mental memediasi pengaruh stress kerja terhadap

kinerja pada karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1 Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia.
- 2 Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap Kesehatan mental pada karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia
- 3 Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kesehatan mental terhadap kinerja pada karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia
- 4 Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh stress kerja terhadap kinerja yang dimediasi Kesehatan mental pada karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang stres kerja, Kesehatan mental dan kinerja. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasandalam penelitian yang berhubungan dengan stres kerja, Kesehatan mental dan kinerja, maupun penelitian yang sejenis.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan

masuk dan tambahan informasi tentang stres kerja, Kesehatan mental dan kinerja untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan untuk karyawan terhadap stres kerja, Kesehatan mental dan kinerja.