

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat vital dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi atau operasional. Sebuah organisasi atau perusahaan yang berkeinginan membangun kualitas kinerja yang baik tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara *professional* agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Dalam pekerjaan dan aktivitas operasional perusahaan, sering kali kita mendengar istilah karyawan yang harus mampu bekerja dibawah tekanan (*underpressure*) yang banyak dialami oleh karyawan di berbagai perusahaan, sehingga dapat menyebabkan kelelahan dan keletihan yang begitu memaksa tubuh untuk bekerja lebih keras. Hal ini akan berdampak dengan menurunnya kesehatan karyawan. Kondisi ini jelas telah menyebabkan terbengkalainya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan tersebut namun tidak dikerjakan sehingga kualitas dan hasil kerja yang karyawan hasilkan menjadi menurun.

Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Pada sisi lain bila stres terlalu tinggi, kinerja karyawan akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Dalam jangka pendek, stres kerja yang dibiarkan tanpa ditindaklanjuti dengan serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan

yang tinggi. Apabila karyawan merasa berbahagia dalam pekerjaannya, maka karyawan pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila semangat kerja rendah, maka karyawan akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Untuk itu disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan dan ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai dan sebaliknya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Hartatik (2014: 184) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki semangat kerja dapat memberikan sikap seperti kesetiaan, kegembiraan, kebanggaan, kerja sama dan ketaatan pada kewajiban dalam perusahaan.

Stasiun Manggarai atau disingkat MRI merupakan stasiun kereta api terbesar di DKI Jakarta yang kegiatan operasionalnya sangat sibuk karena Stasiun Manggarai berada di persimpangan tujuh yaitu Jatinegara, Jakarta Kota, Tanah Abang, Bogor, Pengawas Urusan Kereta, Dipo KRL Bukit Duri serta Balai Yasa Manggarai. Oleh karena itu Stasiun Manggarai dikenal juga sebagai stasiun transit dimana banyak sekali penumpang yang turun ataupun naik untuk melanjutkan perjalanan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada beberapa karyawan di Stasiun Manggarai bahwa, Stasiun Manggarai tidak pernah sepi oleh penumpang terutama pada jam masuk dan pulang kerja. Situasi ini membuat karyawan tersebut merasakan stres kerja seperti kelelahan, jenuh atau bosan bahkan sampai kehilangan semangat kerja sehingga menimbulkan menurunnya kinerja karyawan disamping tuntutan kerja yang memaksa karyawan harus selalu siap siaga dalam membaca dan menginformasikan jadwal keberangkatan dan kedatangan kereta api serta mengawasi penumpang yang berdiri diatas peron agar berada dibelakang garis kuning dan memberhentikan penumpang yang akan menyebrang apabila ada kereta yang lewat atau berhenti. Jika karyawan tersebut lalai dalam bekerja maka

akibatnya akan terjadi kecelakaan yang tentunya membahayakan keselamatan para penumpang.

Stasiun Manggarai menerapkan beberapa peraturan dalam disiplin kerja yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua karyawan, diantaranya adalah :

1. Setiap karyawan diwajibkan datang 30 menit sebelum jam kerja dimulai.
2. Setiap karyawan diwajibkan menggunakan seragam yang ditentukan serta lengkap memakai atribut lainnya seperti dasi, topi, dan pangkat.
3. Setiap karyawan diwajibkan untuk selalu mematuhi SOP (*Standard Operational Procedure*) yang telah ditetapkan.

Dari peraturan yang telah ditetapkan diatas masih terdapat tindakan indiscipliner yang terjadi di Stasiun Manggarai yaitu kurangnya penggunaan atribut atau kelengkapan karyawan dalam menjalankan tugas, salah satunya adalah petugas peron, dimana sebagai standar kerja adalah menggunakan helm, peluit dan papan rambu. Namun pada pelaksanaan tugasnya sering kali hanya menggunakan helm dan peluit saja, padahal penggunaan papan rambu itu sangat penting untuk memperingati penumpang agar berhenti dan lebih berhati-hati bahwa akan ada kereta api yang melintas. Jika penggunaan papan rambu ini tidak dibiasakan dan tidak ditindaklanjuti secara cepat dan tegas maka lama-kelamaan akan berdampak pada karyawan lain yang dikhawatirkan juga akan berkurangnya penggunaan standar kerja pada pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI STASIUN MANGGARAI, JAKARTA SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis merumuskan masalah yang disusun sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Akademisi
Untuk menambah literatur perpustakaan universitas agar menjadi bahan dan masukan di bidang penelitian tentang pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan selanjutnya.
3. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan dan evaluasi mengenai permasalahan pengaruh stres kerja dan disiplin kerja yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus serta mendalam, maka diperlukan pembatasan masalah, yang antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan terbatas pada pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Adapun variabel yang diteliti adalah stres kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang literatur yang mendasari teori penelitian pada umumnya, studi empiris dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisa data.

BAB IV HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial.

