

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Dalam konteks ini, SDM tidak hanya bertanggung jawab untuk mengelola karyawan, tetapi juga berkontribusi secara strategis terhadap perencanaan dan pelaksanaan berbagai inisiatif yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Langkah-langkah ini sangat penting untuk menjamin keberlangsungan dan pertumbuhan jangka panjang organisasi (Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina, 2019).

Reformasi ekonomi saat ini menuntut adanya penciptaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, strategis, memiliki keterampilan yang relevan, dan mampu bersaing di pasar global. Berdasarkan pendapat dari (Hamdyani et al., 2022) Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran penting tenaga kerja (karyawan) yang mengisinya. Perusahaan perlu fokus untuk mempekerjakan karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang disiplin dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, mendorong inovasi, dan mencapai tujuan strategis.

Secara psikologis, motivasi berperan penting dalam mendorong semangat dan dorongan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Motivasi yang terukur dan terencana memberikan energi yang diperlukan untuk membangkitkan semangat kerja, sehingga karyawan bersedia bekerja sama dan berkontribusi secara efektif dalam upaya mencapai kepuasan kerja (Hasibuan & Silvy, 2019).

Dengan meningkatkan fokus pada pengembangan SDM, Kinerja karyawan yang baik memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak memadai, hal ini akan menghambat perusahaan dalam meraih tujuannya. Oleh karena itu, penting untuk fokus pada peningkatan kinerja karyawan. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja tersebut, dan dua di antaranya yang sangat berperan adalah disiplin kerja dan kepastian jenjang karir yang diterima oleh karyawan.

Salah satu kunci kesuksesan sebuah instansi dalam mencapai tujuan organisasi adalah menciptakan lingkungan yang membuat pegawai merasa nyaman. Dengan demikian, pegawai dapat mengembangkan kemampuan mereka dan memaksimalkan potensi yang ada, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan (Khan et al., 2024).

Kinerja adalah fondasi utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sebuah organisasi yang sukses dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, jenjang karir, dan stres kerja (Tambun et al., 2023).

Keterlambatan karyawan dalam datang bekerja sering kali disebabkan oleh jarak yang jauh antara rumah dan tempat kerja, yang membuat mereka menghadapi kemacetan saat perjalanan. Namun, kesadaran karyawan untuk datang tepat waktu masih rendah. Di samping itu, beban pekerjaan yang harus diselesaikan sering kali mengurangi waktu kerja mereka, sehingga jadwal istirahat pun jadi tidak tepat waktu (Marpaung et al., 2019).

Secara keseluruhan, meskipun tingkat kepuasan dan pencapaian target kerja tinggi, penting untuk meningkatkan komunikasi dan umpan balik antara atasan dan bawahan guna memperbaiki kinerja tim secara keseluruhan. Tingginya kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kondisi lingkungan kerja, dan dukungan dari manajemen.

Karyawan yang memiliki kinerja baik umumnya menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi, disiplin dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang ada. Mereka memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja yang positif. Kinerja karyawan adalah ukuran penting yang menunjukkan seberapa efektif individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Dengan penerapan pengawasan yang lebih efektif, kesalahan dapat diminimalkan dan proses produksi dapat berlangsung dengan baik.

Namun, penting untuk diingat bahwa pengawasan yang berlebihan atau tekanan yang terlalu tinggi dalam menegakkan aturan dapat berdampak negatif. Situasi ini bisa menimbulkan ketidaknyamanan, meningkatkan ketegangan, dan mengurangi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan yang tepat antara pengawasan yang memadai dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang (Narpati et al., 2024).

Menurut (Hamdyani et al., 2022) Disiplin kerja mencakup keteraturan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, yang dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Sementara itu, motivasi yang adil dan memadai berfungsi sebagai motivator bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Kombinasi dari kedua faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Kesadaran ini mencerminkan sikap sukarela seseorang dalam menaati peraturan serta memahami tugas dan tanggung jawabnya (Azhar et al., 2020). Dalam konteks organisasi, sikap disiplin dari setiap pegawai sangatlah penting. Dengan meningkatnya disiplin kerja, karyawan akan lebih mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal dan memuaskan.

Selain itu, disiplin kerja yang baik juga berdampak positif pada kinerja individu. Oleh karena itu, penting untuk terus mengembangkan dan meningkatkan disiplin kerja demi mencapai tujuan bersama antara organisasi dan karyawan (Putra et al., n.d.). Menurut (Siswanto, 2019) Disiplin juga merupakan aspek penting dalam perusahaan, karena dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat diperlukan agar karyawan dapat mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan. Upaya untuk menegakkan disiplin ini pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan mereka. Mereka lebih teratur, datang tepat waktu, dan mematuhi prosedur kerja yang telah ditentukan. Dengan disiplin yang kuat, kesalahan akibat kelalaian atau kurangnya konsentrasi dapat diminimalkan (Narpati et al., 2024).

Salah satu hal yang berkesinambungan dengan kedisiplinan adalah gejala masalah yang muncul di perusahaan meliputi beberapa hal, seperti keterlambatan beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, yang berdampak pada penundaan pekerjaan lain. Selain itu, ada karyawan yang tidak berada di tempat kerja saat jam kerja, serta keterlambatan dalam hadir dan ketidakhadiran beberapa karyawan. Beberapa karyawan juga menunjukkan kurangnya disiplin terhadap waktu kerja, seperti memanfaatkan waktu kerja untuk keperluan pribadi, misalnya berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas di luar tugas kantor. (Hasibuan & Silvy, 2019)

**Tabel 1. 1 Data Absen Karyawan PT MPIE bulan Februari-November**

| No. | Bulan    | Jumlah Karyawan | Absen |      | Jumlah | rasio         |
|-----|----------|-----------------|-------|------|--------|---------------|
|     |          |                 | Sakit | Alfa |        |               |
| 1   | Februari | 310             | 9     | 3    | 12     | <b>5.26%</b>  |
| 2   | Maret    | 310             | 12    | 6    | 18     | <b>7.89%</b>  |
| 3   | April    | 310             | 6     | 18   | 24     | <b>10.53%</b> |
| 4   | Mei      | 310             | 28    | 13   | 41     | <b>17.98%</b> |
| 5   | Juni     | 310             | 35    | 10   | 45     | <b>19.74%</b> |
| 6   | Juli     | 310             | 10    | 5    | 15     | <b>6.58%</b>  |
| 7   | Agustus  | 310             | 38    | 9    | 47     | <b>20.61%</b> |
| 8   | November | 310             | 21    | 5    | 26     | <b>11.40%</b> |

Sumber: HRD PT MPIE

**Tabel 1. 2 Data Karyawan Terlambat PT MPIE bulan Februari-November**

| No. | Bulan    | Jumlah Karyawan | Terlambat | rasio         |
|-----|----------|-----------------|-----------|---------------|
| 1   | Februari | 310             | 9         | <b>4.31%</b>  |
| 2   | Maret    | 310             | 31        | <b>14.83%</b> |
| 3   | April    | 310             | 44        | <b>21.05%</b> |
| 4   | Mei      | 310             | 35        | <b>16.75%</b> |
| 5   | Juni     | 310             | 12        | <b>5.74%</b>  |
| 6   | Juli     | 310             | 20        | <b>9.57%</b>  |
| 7   | Agustus  | 310             | 25        | <b>11.96%</b> |
| 8   | November | 310             | 33        | <b>15.79%</b> |

Sumber: HRD PT MPIE

Dilihat dari rasio pada tabel 1.2 dan 1.3 diatas, Tingkat absensi dan keterlambatan berbeda beda. Pada Tingkat absensi, rasio paling tinggi terdapat di departemen Agustus yaitu sebesar 20.61%. Sedangkan pada data karyawan terlambat, rasio terbesar ada pada bulan April di 21.05%.

Meningkatkan disiplin kerja yang baik memang bukanlah hal yang mudah. Namun, sebagai seorang pemimpin, salah satu cara untuk mengatasi hal ini adalah dengan memberikan contoh serta arahan kepada karyawan, termasuk menjelaskan peraturan-peraturan yang berlaku di Perusahaan (Wijayaningsih et al., 2021).

Selain Disiplin Kerja, pentingnya pengakuan dan kepastian atas prestasi karyawan juga harus diperhatikan. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan mengaitkan hal ini dengan jenjang karir. Perkembangan jenjang karir adalah pendekatan formal yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga, mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik, serta menghindari frustrasi kerja yang dapat menurunkan kinerja perusahaan (Muliati & Susiana, 2023).

Menurut (Wijaya et al., 2021) Pengembangan karir sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan bisnis organisasi.

Selain itu, untuk mendukung jenjang karir karyawan, mereka juga diharapkan untuk mengembangkan kemampuan kerja mereka. Kemampuan kerja merupakan hal yang esensial bagi karyawan agar tugas dan tanggung jawab mereka dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemampuan kerja karyawan terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Dengan kemampuan kerja yang baik, karyawan dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan (Wijaya et al., 2021).

*Tabel 1. 3 Jenjang Karir (X2)*

| NO | JENJANG KARIR    | JUMLAH KARYAWAN | RASIO  |
|----|------------------|-----------------|--------|
| 1  | Karyawan Tetap   | 150             | 48.39% |
| 2  | Outsourcing      | 150             | 48.39% |
| 3  | Karyawan Kontrak | 10              | 3.23%  |

Perusahaan perlu memperhatikan cara memperlakukan karyawan untuk menciptakan rasa dihargai dan motivasi kerja yang lebih baik. Jika imbalan yang diberikan perusahaan memenuhi harapan karyawan, mereka akan merasa lebih dihargai atas kontribusi yang telah mereka berikan. Hal ini dapat menciptakan rasa tenang dalam bekerja (Azhar et al., 2020).

Selain disiplin kerja dan jenjang karir, stres kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres yang berlebihan dapat menurunkan kinerja mereka. Stres ini biasanya disebabkan oleh kelelahan fisik maupun mental akibat keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang emosional. Pekerjaan yang monoton dan tuntutan tugas yang tinggi dapat membuat karyawan merasa tertekan, di mana mereka harus selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan. Jika stres dibiarkan tanpa penanganan yang tepat dalam jangka pendek, hal ini akan membuat karyawan merasa tertekan, kehilangan semangat, dan frustrasi, sehingga kinerjanya terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu mengelola stres kerja dapat mengalami masalah kesehatan atau bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri (turnover) (Rahayu & Liana, 2020).

Masalah disiplin kerja di perusahaan muncul karena banyak karyawan yang sering terlambat, disebabkan oleh kurangnya sanksi tegas yang membuat rasa tanggung jawab berkurang, sehingga kinerja terganggu. Masalah jenjang karir juga terjadi, di mana banyak karyawan yang sudah lama bekerja belum diangkat sebagai karyawan tetap dan tidak mendapat kenaikan pangkat, karena perusahaan masih mempertimbangkan status mereka. Selain itu, stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, ketidakjelasan tugas, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Berdasarkan uraian yang di atas, peneliti menduga bahwa kedisiplinan dan jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, JENJANG KARIR, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MALIGI PERMATA INDUSTRIAL ESTATE”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan, jenjang karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maligi Permata Industrial Estate?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian pada penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk Mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan
3. Untuk Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja, jenjang karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maligi Permata Industrial Estate

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### a. Bagi Peneliti

Bagi penulis, penelitian ini sangat bermanfaat karena dapat memperluas pengetahuan dan wawasan yang dimiliki. Dengan demikian, penulis dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan analitis terkait masalah yang sedang diteliti, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam. Hal ini juga dapat membantu penulis dalam mengidentifikasi solusi yang lebih efektif untuk permasalahan yang dihadapi.

#### b. Bagi Objek Peneliti

Bagi PT Maligi Permata Industrial Estate, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan serta bahan evaluasi untuk instalasi terkait disiplin kerja, jenjang karir dan stres kerja.

#### c. Bagi Pembaca dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memperluas wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja, jenjang karir, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian disajikan untuk mendapat gambaran keseluruhan secara singkat mengenai skripsi ini, maka bentuk sistem penulisan yang terdiri dari lima bab, sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari beberapa bagian antara lain adalah latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori teori atau pendapat ahli yang terkait dengan topik yang diteliti.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang proses ilmiah untuk mendapatkan data yang akan digunakan dalam penelitian.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan.