

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang paling menetapkan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Organisasi harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk bertahan hidup dan maju. Oleh karena itu, keberhasilan proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, yang dievaluasi berdasarkan kinerja karyawannya (Sutaguna *et al.*, 2023). Permasalahan yang ada pada manajemen sumber daya manusia yang utama dan perlu diberikan lebih perhatian adalah kinerja karyawan. kinerja karyawan dinilai penting bagi suatu organisasi karena berhasil tidaknya organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan sendiri (Prahesti & Astawinetu, 2023).

Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengambilan keputusan strategis dan sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis dalam hal memperoleh, mengembangkan, dan memanfaatkan karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara produktif dan mencapai tujuan mereka. Karena sumber daya manusia menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, organisasi harus terus berupaya mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik. Dengan karyawan yang bekerja lebih baik, diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan)

akan meningkat, serta dapat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya (Yulandri, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Secara umum, karyawan yang berkinerja terbaiklah yang mampu memenangkan persaingan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dan diukur berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Apabila seorang pegawai melaksanakan tugasnya dengan sukses dan sesuai standar, maka kinerjanya dapat dinilai baik. Begitu pula sebaliknya.

Stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Alfurqon & Rahardjo (2020) stres kerja ialah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai yang tidak pasti. Dengan begitu, pekerja yang berada disuatu kondisi dimana ia sedang mengalami kondisi stres akibat tekanan pekerjaan pasti tidak akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik karena beban psikis yang dialaminya. Adapun penyebab dari stres kerja ini adalah beban kerja yang tinggi, konflik antar pribadi dan kelompok sampai masalah-masalah yang bersangkutan dengan keluarga dan masalah fisik (Kamilah *et al.*, 2024). Berikut merupakan data target pengemasan/orderan barang yang telah dilakukan oleh karyawan PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta.

Tabel 1. 1 Data Target Pengemasan/Orderan Barang Karyawan PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta 2023-2024

Bulan	Target Orderan (perhari)	Target Orderan (perbulan)	Target Terealisasi (harian)	Target Terealisasi (bulanan)
Juni	350	10.500	345	10.350
Juli	350	10.500	337	10.110
Agustus	350	10.500	340	10.200
September	350	10.500	335	10.050
Oktober	350	10.500	345	10.350
November	350	10.500	350	10.500
Desember	350	10.500	360	10.800
Januari	350	10.500	340	10.200
Februari	350	10.500	347	10.410
Maret	350	10.500	348	10.440

Sumber: Bagian Operasional PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta (2024)

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa target orderan setiap bulannya sebesar 10.500, yang dimana target tersebut setiap bulannya masih mengalami naik dan turun. Dapat dilihat bahwasanya pada bulan Juni sampai dengan Oktober dan bulan Januari sampai dengan Maret masih belum tercapainya target orderan dan terus mengalami naik turun target. Namun pada bulan November dan Desember targetnya dapat tercapai atau bahkan dapat melebihi target. Tidak terealisasinya target disebabkan karena karyawan merasa target yang ditetapkan tinggi sehingga tidak tercapai, hal ini menyebabkan tingkat stres kerja karyawan meningkat. Selain stres kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Perusahaan dihadapkan dengan tantangan untuk menggerakkan dan mengelola karyawan agar mereka mau bekerja sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Penegakan disiplin menjadi kunci dalam organisasi. Standar disiplin yang tinggi menekankan betapa pentingnya bagi karyawan untuk memiliki pikiran terbuka tentang tantangan

yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut adalah faktor penting dalam menggapai tujuan perusahaan. Tanpa dukungan penuh dari karyawan dalam menjaga disiplin, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Disiplin pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya (Karyono, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta dijelaskan bahwa disiplin kerja karyawan operasional yang ada di PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta masih kurang, hal ini terlihat dari seringnya karyawan yang datang terlambat. Ini menunjukkan bahwa sikap disiplin dalam diri karyawan tersebut belum sepenuhnya terbentuk. Selain itu, perilaku ini juga mengindikasikan bahwa karyawan tersebut tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari data absensi yang dimiliki oleh perusahaan pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta Bagian Operasional Tahun 2023-2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Alfa	Cuti/izin	Terlambat	Total Hari Kerja
Juni	32	5	-	8	17	24
Juli	32	13	-	10	11	25
Agustus	32	4	1	9	9	26
September	32	8	-	6	13	25
Oktober	32	7	1	12	12	25
November	32	13	-	18	10	26
Desember	32	15	-	9	10	27
Januari	32	17	1	15	9	26
Februari	32	12	-	7	5	22
Maret	32	18	-	4	8	25
Total		112	3	98	104	251

Sumber: Bagian Operasional PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta (2024)

Berdasarkan tabel data absensi diatas tersebut diketahui bahwasannya rata-rata tingkat keterlambatan karyawan bagian operasional PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 104 kali. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan juni sebanyak 17 kali. Kemudian pada tabel keterangan sakit terdapat 112 orang dan cuti/izin mencapai 98 orang. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan atau alfa pada bulan agustus, oktober, dan januari dengan total 3 kali. Melihat hal tersebut maka kedisiplinan pada karyawan bagian operasional PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta harus terus ditingkatkan karena kesadaran akan disiplin dalam bekerja ini yang dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini ditemukan adanya *research gap* antara peneliti sebelumnya untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mahaputra & Ardana, 2020; Rahmatullah, 2023; Yaqin *et al.*, 2023). Namun demikian, beberapa peneliti lain menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Karyono, 2021; Martha & Prahasta, 2023; Prahesti & Astawinetu, 2023),

Dalam penelitian ini juga ditemukan adanya *research gap* antara peneliti sebelumnya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Delimawati, 2022; Siringo-ringo & Hikmah, 2023; Widyakto *et al.*, 2023). Namun demikian, beberapa peneliti lain menunjukkan bahwa

disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Irawan *et al.*, 2021; Muna & Isnowati, 2022; Sutaguna *et al.*, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, berikut merupakan tabel *gap reserch* antara peneliti sebelumnya:

Tabel 1. 3 Research Gap

Tahun	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	Signifikan/Tidak Signifikan
2023	Muhammad Rahmatullah	Stres Kerja (X ₁)	Stres Kerja berpengaruh positif	Signifikan
2020	I Gede Yuma Adithya Mahaputra I Komang Ardana	Stres Kerja (X ₁)	Stres Kerja berpengaruh positif	Signifikan
2023	Dola Sagita Siringoringo, Hikmah	Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja berpengaruh positif	Signifikan
2022	Dra. Hj. Delimawati, M.Si	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja berpengaruh positif	Signifikan
2021	Karyono	Stres Kerja (X ₂)	Stres Kerja tidak berpengaruh	Signifikan
2023	Lidya Martha, Gregori Prahasta	Stres Kerja (X ₂)	Stres kerja tidak Berpengaruh	Signifikan
2023	Yeti Prahesti, Erwin Dyah Astawinetu	Stres Kerja (X ₁)	Stres Kerja berpengaruh negatif	Signifikan
2023	I Nyoman Tri Sutaguna, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto, Pawit Wartono	Disiplin Kerja (X ₄)	Disiplin Kerja tidak berpengaruh	Signifikan
2021	Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja tidak berpengaruh	Signifikan
2022	Nailul Muna, Sri Isnowati	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja berpengaruh negatif	Tidak Signifikan

Sumber : Elaborasi dari beberapa penelitian terdahulu (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat kita lihat bahwasannya masih terdapat perbedaan hasil atau inkonsistensi hasil diantara peneliti sebelumnya. Dimana beberapa peneliti menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun peneliti lainnya menunjukkan hasil bahwa

stres kerja tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. demikian juga dengan disiplin kerja masih adanya perbedaan hasil diantara peneliti sebelumnya. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti judul ini yaitu **“Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta?
3. Apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi semua pihak. Adapun manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan pembaca dalam konteks manajemen terutama dalam sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran serta masukan bagi perusahaan agar tidak terlalu menuntut dengan target yang terlalu tinggi, sehingga karyawan tidak mengalami stres kerja serta karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

1.5 Sistematika tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir ditujukan untuk memberikan gambaran yang lengkap dalam penulisan proposal, adapun sistematika penulisan yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab I terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika tugas akhir.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada Bab II terdiri dari telaah teoritis, telaah empiris, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab III terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian Bab IV menganalisis hasil dan data jawaban responden dengan pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 26 sehingga dapat diperoleh hasil data pada setiap variabel stres kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y). menganalisis data dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan pada variabel stres kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) baik secara parsial

maupun simultan dan untuk mengetahui jawaban pada setiap pernyataan dapat diterima atau ditolak.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian Bab V mencakup kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan masalah dan saran kepada pihak-pihak tertuju.

