

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

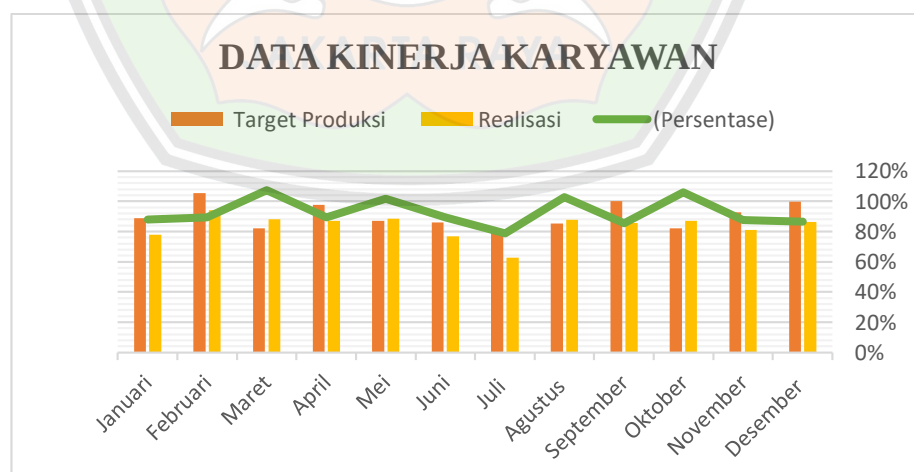
Perkembangan teknologi dan industri memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni di setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus diperkuat karena perubahan besar dalam lingkungan bisnis. Bisnis yang ingin memperoleh keunggulan kompetitif harus menghadapi tantangan karena pergeseran dinamika usaha. Lingkungan bisnis yang semakin rumit dan sulit diprediksi, kenaikan biaya operasional, dan tekanan persaingan yang meningkat (Sambul et al, 2021). Saat ini perusahaan harus mampu mengantisipasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan salah satu aset terpenting suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya karena hal tersebut mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan (Ansori et al, 2023). Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia penting untuk diperhatikan lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan dengan efektif (Halisa, 2020).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2021). Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena saat kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Karyono (2021) kinerja adalah keseluruhan dari hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Sebagai informasi PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang dapat menangani berbagai pengerjaan logam seperti pembersihaan sisa-sisa material logam (baritori), pemolesan atau penghalusan, penyelesaian akhir dan pembuatan produk logam dengan mesin otomatis maupun manual. PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) mengalami penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik di bawah ini :



Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan 2023

Sumber : Data diolah, PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)

Berdasarkan data pada gambar 1.1 diatas rekapitulasi kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA), pada bulan Maret, Mei, Agustus, dan Oktober tahun 2023 menunjukkan bahwa produksi logam tersebut mencapai target perusahaan dengan persentase yang tercapai diatas 100%. Sedangkan pada bulan Januari, Februari, April, Juni, Juli, September, November, dan Desember tahun 2023 menunjukkan bahwa produksi logam tersebut belum memenuhi target perusahaan dengan persentase yang tercapai masih dibawah 90%, penurunan kinerja karyawan terendah terdapat di bulan Juli dengan persentase 79%, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) di anggap belum maksimal dalam melakukan tugas-tugas yang di berikan dan perlu dilakukanya peningkatan kinerja.

Penurunan dan peningkatan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan bagi produktivitas perusahaan. penurunan kinerja sering kali terjadi karena karyawan merasa terbebani dengan tugas yang diberikan sehingga mengakibatkan stress dan kelelahan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Disisi lain, peningkatan kinerja karyawan dapat terjadi ketika perusahaan dapat memahami batas kemampuan karyawan dan memastikan bahwa tugas yang dibagikan sesuai pada keterampilan dan juga waktu yang tersedia dengan begitu dapat mencapai hasil yang optimal (Gumilar & Rismawati, 2022).

Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, cemas, tegang, dan gugup (Yoga Pratama, 2023).

Seorang karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang harus diselesaikan agar mencapai hasil kerja yang lebih tinggi dari pada yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu tuntutan-tuntutan atau masalah-masalah yang berasal dari faktor eksternal maupun internal baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan yang tidak mampu dikendalikan atau diselesaikan oleh setiap karyawan akan menimbulkan ketegangan pada diri karyawan. Dan jika tidak dapat diselesaikan maka karyawan tersebut akan mengalami gangguan konsentrasi bahkan karyawan tersebut akan mengalami stres (Rumawas et al, 2018).

Setiap perusahaan tentu memiliki target yang harus dicapai oleh karyawannya. Hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) mengatakan bahwa sering kali karyawan merasa terbebani dalam memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Waktu kerja karyawan yang telah ditentukan dimana rata-rata bekerja ialah 8 jam, akan tetapi tidak jarang karyawan tersebut melakukan overtime untuk mengejar target produksi. Akibatnya banyak karyawan yang tidak hadir bekerja sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai karena kurangnya jumlah karyawan. Tekanan yang muncul membuat karyawan merasa tertekan dengan beban kerja mereka, menghasilkan tingkat stres yang dapat mengurangi kinerja setiap karyawan (Yoga Pratama, 2023). Apabila stress yang dialami oleh karyawan tidak dapat diatasi dengan baik, maka akan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan riset sebelumnya terkait dengan variabel stres kerja yang dilakukan Saputra (2021), Yoga Pratama (2023), Dwi Partika et al., (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun riset yang memiliki perbedaan, Robbins, S.P. and Judge (2021), Bagus & Wahyuni (2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan.

Selain stres kerja, terdapat juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2021). Disiplin merupakan bentuk pengendalian karyawan dalam kinerja sehari-hari dan mengacu pada mentalitas, tindakan, dan respons karyawan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis perusahaan (Sugeng et al., 2024). Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, peran disiplin menjadi krusial dan tidak dapat diabaikan. Kedisiplinan yang baik dari karyawan dapat menjadi dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan, sementara kedisiplinan yang buruk dapat menjadi hambatan dan menghambat pencapaian tujuan tersebut. Ini bisa diamati dari tingkatan pengetahuan karyawan dalam menangani masalah yang muncul dan kemampuan bekerja yang relatif rendah. Akibatnya, banyak proyek yang telah ditargetkan tidak dapat diselesaikan pada waktunya (Budiyanto & Wikan, 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan manager operasional, di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) bahwa masih terdapat karyawan yang

berleha –leha di jam kerja yang menyebabkan pekerjaan mereka tidak selesai dengan tepat waktu masih ada juga karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dan sering kali karyawan yang tidak hadir kerja tanpa memberikan keterangan sehingga kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan mereka. Hal itu bisa merugikan perusahaan, dengan begitu kinerja karyawan menurun. Dalam upaya meningkatkan kinerja yang tinggi bagi karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) terlihat masih ada banyak hambatan mengenai rendahnya kedisiplinan yang ditunjukkan oleh absensi, sehingga sulit untuk menggapai tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Arisuadi Sejahtera (ASA)

Tahun 2023	Jenis Absensi					
Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Alpha	Izin	Cuti	Total
Januari	22	53	2	3	1	6
Februari	20	53	2	2	3	7
Maret	22	53	2	1	0	3
April	14	53	3	2	2	7
Mei	21	53	1	3	1	5
Juni	21	53	2	5	1	8
Juli	20	53	2	7	3	12
Agustus	22	53	1	2	2	5
September	20	53	3	2	2	7
Oktober	22	53	2	0	1	3
November	22	53	1	2	2	5
Desember	20	53	2	1	2	5
Total	246	53	23	30	20	73

Sumber : PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)

Berdasarkan Pada tabel 1.1 diatas dapat diketahui jumlah absensi pada PT. Arisuadi Sejahtera Abadi sebanyak 73 absensi karyawan dengan keterangan izin, sakit dan cuti. Absensi terus menaik dari bulan mei sampai juli tahun 2023. Diketahui absensi karyawan pada bulan mei sebanyak 5 karyawan, kemudian

mengalami peningkatan di bulan juni sebanyak 8 karyawan, dan pada bulan juli masih terus mengalami peningkatan sebanyak 12 karyawan. Dengan data absensi tahun 2023 dilihat dari angka absensi tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih perlu di tingkatkan kembali untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai variabel disiplin kerja terkait kinerja karyawan yang diteliti oleh Nurjaya (2021), Caissar et al, (2023), Fajri et al, (2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan di antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi terdapat perbedaan dari hasil Antyo Pracoyo (2023), Lestari & Afifah (2020) menjelaskan bahwa disiplin dalam bekerja memberikan pengaruh negatif atau tidak signifikan kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah penelitian diatas, maka dapat diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) ?

3. Apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada peneliti dan pembaca lainnya untuk memperdalam cara berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Serta dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini untuk menambah wawasan pengetahuan maupun bahan informasi tentang stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi perusahaan

Diharapkan menjadi masukan-masukan yang positif mengenai pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan memiliki pertimbangan dalam pelaksanaan kedisiplinan diperusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang disusun peneliti berdasarkan pada aturan sistematika yang sudah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Univeristas Bhayangkara Jakarta Raya, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab II ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terkait dengan konsep stres kerja beserta indikatornya, konsep disiplin kerja dan indikatornya, serta konsep kinerja karyawan dan indikatornya. Selain itu, bab ini juga menggambarkan kerangka konseptual dari topik penelitian yang memberikan gambaran hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan pada bab ini juga menjelaskan mengenai hipotesis pada penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab III ini berisi uraian tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini menguraikan tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab V ini berisi tentang penelitian yang berupa kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, serta saran.