

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan perusahaan akan menghasilkan output yang baik begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun atau buruk maka output yang dihasilkan pun kurang baik. Untuk itu perusahaan bekerja keras menyusun strategi untuk dapat menghasilkan produk atau jasa yang unggul dan berkualitas tentunya. agar perusahaan dapat menghasilkan produk atau jasa yang unggul dan berkualitas tentunya salah satu yang dibutuhkan adalah kinerja karyawan yang baik agar produk atau jasa yang tercipta dapat berkualitas. Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan efektif karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan. pada intinya sumber kunci keberhasilan dari perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang dalam bekerja yang didasarkan atas kualitas kerja, ketepatan waktu, dan pengalaman bekerja seseorang. Jadi, yang disebut kinerja adalah hasil pencapaian kerja dari seseorang ketika dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. kinerja karyawan menjadi hal penting yang harus terus diperhatikan sebab kinerja karyawan dapat menjadi pengaruh dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Permasalahan kinerja karyawan menjadi hal yang terus dibahas dan dicari solusinya

dan Perusahaan pun berusaha untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya dan pihak perusahaan dituntut harus lebih peka terhadap permasalahan yang terjadi pada karyawannya agar segera dapat menemukan solusinya dan dapat melakukan aktivitas organisasi dengan baik. Dengan memaksimalkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi. Berdasarkan hasil pengamatan karyawan pada PT.Bentang Persada Internusa mengalami penurunan semangat kerja. Didukung juga dengan data hasil pra-survey yang dilakukan oleh 30 orang responden secara acak.

Tabel 1.1
Hasil Pra-survey Variabel Kinerja Karyawan (Y)
PT.Bentang Persada Internusa

No.	Dimensi	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya	6	6	10	20	13	39	1	4	0	0	69	150
2.	Karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan	0	0	4	8	3	9	18	72	5	25	114	150
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target yang diberikan	0	0	4	8	9	27	15	60	2	10	105	150
4.	Pimpinan dapat mengarahkan bawahannya dengan baik	4	4	7	14	15	45	4	16	0	0	79	150
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan dengan baik	0	0	3	6	11	33	15	75	1	5	119	150
Jumlah											486	750	
F: Frekuensi N : Frekuensi x skor Jumlah Responden : 30 orang Jumlah pernyataan : 5													
Skor ideal : Skor tertinggi x Jumlah Pernyataan x Jumlah responden													

Berdasarkan Tabel 1.1 data hasil pra-survey diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Terlihat dari hasil total skor yang didapat sebesar 486 dari skor ideal 750 dengan demikian kinerja karyawan pada PT.Bentang Persada Internusa dianggap mengalami penurunan.

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa Stres Kerja adalah situasi yang dapat menciptakan ketegangan hingga mempengaruhi seseorang secara emosi dan

dapat mengganggu kondisi seseorang dalam bekerja. Jadi, Stres Kerja adalah kondisi yang membuat seseorang tidak nyaman dan dapat mempengaruhi emosi dan pikiran seseorang. Stress kerja muncul ketika seseorang merasa diberikan beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, suasana kerja yang tidak nyaman, iklim kerja yang tidak sehat dan lain-lain. Dalam pembagian tugas harus dapat disesuaikan dengan kemampuan karyawannya dan penentuan waktu kerja pun dapat disesuaikan dengan jumlah beban kerja yang diterima sebaiknya tidak mendesak menghindari pekerjaan dari ketidaktepatan dan keledoran sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal. Untuk menghindari stress kerja pihak PT. Bentang Persada Internusa sebisa mungkin dapat menyesuaikan kuantitas beban kerja yang diberikan dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan maksimal. Beban kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa cemas ketika mengerjakannya. Berdasarkan hasil pengamatan beberapa karyawan pada PT. Bentang Persada Internusa mengalami stress kerja hal ini didukung dengan hasil pra-survey yang dilakukan pada 30 responden secara acak.



Tabel 1. 2

Hasil Pra-survey Variabel Stres Kerja (X1)

PT.Bentang Persada Internusa

No.	Dimensi	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan	0	0	2	4	3	9	14	56	11	55	124	150
2.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya frustrasi	0	0	2	4	3	9	13	52	12	60	125	150
3.	Pimpinan memberikan terlalu banyak tuntutan/pekerjaan kepada saya	1	1	2	4	3	9	15	60	9	45	119	150
4.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat	1	1	2	4	6	18	12	48	9	45	116	150
5.	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban tugas yang diberikan pimpinan	11	11	8	16	8	24	1	4	2	10	65	150
Jumlah											549	750	
F: Frekuensi N: Frekuensi x skor Jumlah Responden : 30 orang Jumlah pernyataan : 5													
Skor ideal : Skor tertinggi x Jumlah Pernyataan x Jumlah responden													

Berdasarkan Tabel 1.2 data hasil pra-survey terlihat bahwa variabel Stres Kerja mendapat hasil total skor sebesar 549 dari skor ideal 750 hal ini berarti bahwa beberapa karyawan pada PT.Bentang Persada Internusa dianggap mengalami stress kerja.

Menurut Mangkunegara (2017) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi dan kinerja amat sangat berkaitan, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka semangat kerja dan prestasi kerja karyawan juga akan tinggi. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri, orang lain dan juga dapat berasal dari lingkungan yang bisa mendorong seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. PT.Bentang Persada Internusa harus memberikan suatu dorongan kepada para karyawannya dengan tujuan memotivasi agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan karyawan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat mengerjakan tugas-tugasnya. Motivasi Kerja dapat berupa pemberian

reward atau penghargaan untuk menghargai prestasi kerja karyawan juga dalam rangka memotivasi karyawan lain agar dapat meningkatkan prestasi dan semangat kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan karyawan pada PT.Bentang Persada Internusa mengalami penurunan semangat kerja yang diduga disebabkan oleh pimpinan yang tidak dapat memotivasi karyawannya serta tidak pernah memberikan reward atas hasil kerja dari bawahannya. Didukung dengan data hasil pra-survey variabel Motivasi Kerja yang dilakukan oleh 30 responden secara acak.

Tabel 1.3
Hasil Pra-survey Variabel Motivasi Kerja (X₂)
PT.Bentang Persada Internusa

No.	Dimensi	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup	0	0	0	0	2	6	14	56	14	70	132	150
2.	Dengan bekerja di perusahaan ini dapat memenuhi Kebutuhan Pangan (makanan) secara wajar	0	0	0	0	1	3	14	56	15	75	134	150
3.	Perusahaan menjamin saya dari rasa aman kecelakaan kerja	1	1	4	8	7	21	14	56	4	20	106	150
4.	Pimpinan selalu memberikan penghargaan sebagai hasil kerja keras karyawan	8	8	11	22	10	30	1	4	0	0	64	150
5.	Pimpinan selalu menghargai bawahan begitu juga sebaliknya	1	1	3	6	9	27	13	52	4	20	106	150
Jumlah											542	750	
F: Frekuensi N : Frekuensi x skor Jumlah Responden : 30 orang Jumlah pernyataan : 5													
Skor ideal : Skor tertinggi x Jumlah Pernyataan x Jumlah responden													

Berdasarkan Tabel 1.3 data hasil pra-survey terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja mendapat hasil total skor sebesar 542 dari skor ideal 750 hal ini berarti beberapa karyawan pada PT.Bentang Persada Internusa merasa dirinya tidak termotivasi dalam bekerja dan membutuhkan beberapa dorongan untuk memacu semangat kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) Kedisiplinan adalah sikap seseorang secara sukarela untuk mentaati peraturan perusahaan yang berlaku. Setiap perusahaan tentu menerapkan tata tertib yang harus seluruh karyawan patuhi dan berharap semua karyawan pun mentaatinya. PT.Bentang Persada Internusa memiliki peraturan yang harus dipatuhi yaitu mulai dari jam masuk kerja pukul 08.00-17.00 karyawan harus tepat waktu dan mematuhi tata tertib terkait peraturan dalam pelaksanaan operasional. Tetapi beberapa karyawan masih belum menerapkan kedisiplinan saat bekerja dan beberapa karyawan juga kerap melanggar peraturan. berdasarkan data hasil pra-survey variabel Disiplin Kerja yang dilakukan oleh 30 responden secara acak

Tabel 1. 4
Hasil Pra-survey Variabel Disiplin Kerja (X₃)
PT.Bentang Persada Internusa

No.	Dimensi	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Saya selalu hadir tepat waktu	1	1	6	12	7	21	16	64	0	0	98	150
2.	Saya selalu mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan	0	0	7	14	10	30	12	48	1	5	97	150
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	1	3	6	7	21	17	68	2	10	106	150
4.	Saya selalu bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	0	0	1	2	1	3	8	32	20	100	137	150
5.	Saya tidak pernah mangkir kerja	9	9	12	24	8	24	1	4	0	0	61	150
Jumlah											499	750	
F: Frekuensi N : Frekuensi x skor Jumlah Responden : 30 orang Jumlah pernyataan : 5													
Skor ideal : Skor tertinggi x Jumlah Pernyataan x Jumlah responden													

Berdasarkan Tabel 1.4 data hasil pra-survey terlihat bahwa variabel Disiplin Kerja mendapat hasil total skor sebesar 499 dari skor ideal 750 hal ini berarti bahwa beberapa karyawan pada PT.Bentang Persada Internusa dianggap belum menerapkan kedisiplinan kerja dalam perusahaan dengan maksimal.

Beberapa uraian yang dijelaskan diatas tergantung dengan visi misi perusahaan demi mencapai tujuan-tujuan perusahaan. tetapi akan lebih baik apabila perusahaan tidak hanya fokus kepada tujuan perusahaan saja tetapi juga fokus dan peka terhadap kebutuhan dari sumber daya manusianya misalnya, memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan untuk mengapresiasi usaha dan hasil kerja yang ditelaah dilakukan karyawan sehingga karyawan semakin merasa termotivasi untuk bisa bekerja lebih optimal. Mengurangi gejala-gejala Stres Kerja yang kemungkinan terjadi di lingkungan kerja dengan memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan pembagian beban kerja disesuaikan terlebih dahulu dengan kemampuan karyawan.

PT. Bentang Persada Internusa adalah perusahaan yang bersifat perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang perdagangan dan distributor untuk wire rope (kawat baja), safety equipment dan lainnya.

Berdasarkan fenomena masalah diatas, terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu :

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmatulloh dan Sunaryo (2018) menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja, Stres Kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan secara parsial positif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Budiyanto dan Muhammad (2018) menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapat perbedaaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil

penelitian ini dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bentang Persada Internusa.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bentang Persada Internusa?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bentang Persada Internusa?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bentang Persada Internusa?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bentang Persada Internusa?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas penulis memiliki tujuan yaitu sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui apakah Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bentang Persada Internusa.

- b) Untuk mengetahui apakah Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bentang Persada Internusa.
- c) Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bentang Persada Internusa.
- d) Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Bentang Persada Internusa.

2. Kegunaan Penelitian

- a) Bagi perusahaan

Berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan yang berkaitan dengan Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

- b) Bagi pegawai

* Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada karyawan perihal memecahkan permasalahan terkait permasalahan Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.