

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era revolusi 4.0 setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasionalnya. Salah satu strateginya yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan terampil. Setiap perusahaan dalam menjalankan segala aktivitasnya digerakkan oleh sumber daya diantaranya yaitu sumber daya manusia dan non sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia memiliki peran strategis yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan teori pendekatan ekonomi, sumber daya adalah faktor produksi selain modal, tanah dan keterampilan. Pandangan yang menganggap manusia sama dengan faktor-faktor produksi lainnya dikatakan tidak tepat baik dilihat dari moral, filsafat maupun konsepsi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari manajemen perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif ketika perusahaan tersebut mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang ada di sebuah perusahaan bukan hanya ditempatkan sebagai faktor produksi tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kualitas sumber daya yang bagus sangat dibutuhkan perusahaan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi perusahaan Masram & Mu'ah (2015:7).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kinerja karyawan harus sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pencapaian tujuan sebuah organisasi akan terlaksana dengan baik. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari cepat atau tidaknya karyawan dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya, serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan erat dengan suatu perusahaan. Semakin banyak

karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan maka kinerja yang diharapkan semakin membaik serta perusahaan secara keseluruhan juga semakin meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan pada persaingan global, menurut Makunegara (2012:9).

PT Artdeco Sejahtera Abadi, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelola SDM profesional (*OutSourcing*). Observasi Penelitian dilakukan di unit kerja Arsiparis. Dengan jumlah karyawan dan penempatan sebagai berikut :

Tabel 1. 1

Daftar Karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi Di Unit Kerja Arsiparis

Area	Karyawan
Bandung Raya	80
Priangan	20
Banjar	16
Purwakarta, Karawang dan Jabodebek	25
Luar Jawa Barat dan Banten	12
Parahyangan	13
Provinsi Banten	14
Jumlah Karyawan	180

Sumber: diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis memiliki 7 area dengan jumlah karyawan 180 orang, penempatan karyawan terbanyak berada di area bandung raya dengan 80 orang.

Kinerja yang optimal dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan menuntut agar karyawan dapat mengerjakan tugas sesuai standar operasional prosedur juga dapat memenuhi target bulanan perusahaan. Berikut merupakan data hasil pencapaian pekerjaan dalam beberapa bulan terakhir.

Tabel 1. 2**Standar Penilaian PT Artdeco Sejahtera Abadi Di Unit Kerja Arsiparis**

Huruf	Nilai (%)	Kategori
A	90-100	Sangat Baik
B	80-89	Baik
C	70-79	Kurang Baik
D	60-69	Buruk
E	50-59	Sangat Buruk

Sumber : PT Artdeco Sejahtera Abadi (2022)

Tabel 1. 3**Data Target Pencapaian Pekerjaan Karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi Di Unit Kerja Arsiparis Tahun 2020-2022**

Tahun 2020				Tahun 2021			2022		
Triwulan	Target	Aktual	Keterangan	Target	Aktual	Keterangan	Target	Aktual	Keterangan
1	100%	75%	-25%	100%	80%	-20%	100%	75%	-25%
2	100%	70%	-30%	100%	65%	-35%			
3	100%	65%	-35%	100%	70%	-30%			
4	100%	70%	-30%	100%	65%	-35%			

Sumber : PT Artdeco Sejahtera Abadi (2022)



Sumber: PT Artdeco Sejahtera Abadi (2022)

Gambar 1. 1

Grafik Data Target Pencapaian Pekerjaan Karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi Di Unit Kerja Arsiparis Tahun 2020-2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dan Grafik 1.1 menunjukkan kondisi kinerja karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis mengalami penurunan dilihat dari triwulan 1 tahun 2021 aktual 80% dengan kategori baik. Kemudian menurun dari triwulan 2 tahun 2021 aktual 65%, triwulan 3 tahun 2021 70%, triwulan 4 tahun 2021 aktual 65%, triwulan 1 tahun 2022 aktual 75% dengan kategori kurang baik. Hasil dari penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis masih belum sesuai dengan standar nilai kinerja yang ditetapkan perusahaan, kurang optimalnya kinerja karyawan diduga karena faktor disiplin kerja karyawan belum sesuai yang diharapkan perusahaan sehingga dapat menghambat proses penyelesaian tugas yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2017:86), disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat

pencapaian tujuan perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan kemampuan karyawan dapat meningkat. Berikut disajikan data terkait disiplin kerja melalui data rekapitulasi rata-rata keterlambatan dan ketidakhadiran :

Tabel 1. 4

Standar Penilaian Keterlambatan Dan Ketidakhadiran

No	Nilai (%)	Kategori
1	0-5	Baik
2	5-10	Cukup
3	10-15	Kurang Baik
4	15-20	Sangat Kurang

Sumber: PT Artdeco Sejahtera Abadi (2022)

Tabel 1. 5

Rekapitulasi Rata-Rata Keterlambatan Dan Ketidakhadiran Karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi Di Unit Kerja Arsiparis Tahun 2020

Tahun 2020				
Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran		
		Cuti	Sakit	Izin
Januari	13,70%	14,07%	10,00%	22,32%
Februari	13,45%	17,59%	12,50%	27,97%
Maret	12,54%	11,77%	10,38%	19,26%
April	10,24%	11,78%	10,52%	23,00%
Mei	15,29%	14,55%	11,00%	24,54%
Juni	14,23%	15,67%	11,20%	25,00%
Juli	11,47%	19,70%	14,00%	31,21%
Agustus	17,18%	13,20%	10,83%	20,58%
September	15,07%	16,51%	11,48%	25,52%
Oktober	14,04%	17,33%	12,23%	27,93%

November	15,34%	17,56%	12,45%	28,00%
Desember	19,18%	22,60%	15,86%	34,85%
Rata-rata	14,31%	16,03%	11,87%	25,85%

Sumber : PT Artdeco Sejahtera Abadi (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat dari tahun 2020 rata-rata keterlambatan 14,31%. Ketidakhadiran karena cuti 16,03%, sakit 11,97% dan izin 25,85%.

Tabel 1. 6

Rekapitulasi Rata-Rata Keterlambatan Dan Ketidakhadiran Karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi Di Unit Kerja Arsiparis Tahun 2021

Tahun 2021				
Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran		
		Cuti	Sakit	Izin
Januari	14,52%	14,00%	12,50%	23,00%
Februari	13,56%	13,20%	12,73%	25,00%
Maret	15,27%	15,02%	13,00%	27,78%
April	15,00%	15,88%	14,89%	23,11%
Mei	14,76%	11,20%	12,32%	27,80%
Juni	17,20%	17,09%	11,97%	31,07%
Juli	15,08%	18,67%	14,86%	27,39%
Agustus	16,00%	19,06%	13,00%	28,85%
September	16,52%	20,93%	12,00%	30,13%
Oktober	20,19%	20,00%	14,81%	30,17%
November	20,00%	21,30%	15,80%	30,00%
Desember	20,30%	22,90%	15,70%	29,97%
Rata-rata	16,53%	17,44%	13,63%	27,86%

Sumber: PT Artdeco Sejahtera Abadi (2022)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat dari tahun 2021 rata-rata keterlambatan 16,53%. Ketidakhadiran karena cuti 17,44%, sakit 13,63% dan izin 27,86%. Dari tabel 1.5 dan 1.6 rata-rata keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan PT Artdeco

Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis tahun 2020-2021 menunjukkan kurang baik. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi menciptakan suasana kerja yang nyaman dan membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi standar yang didasarkan pada sikap, norma dan tanggung jawab terhadap disiplin pegawai, Karyawan yang memiliki masalah dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dipengaruhi berbagai faktor salah satunya stres kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:57), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan . Stres ini tampak dari antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebih, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Sule & Priansa (2018:13), stres dapat dipahami sebagai kondisi tegang yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan tugas karyawan. Stres yang terlalu berat dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk berinteraksi dalam lingkungan serta mengemban tugas yang diemban dari organisasi sehingga kemampuan karyawan menjadi terganggu. Stres kerja dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas adanya faktor kekurangan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan. Robbins dan Judge (2013:76) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Melihat keadaan sebenarnya mengenai stres kerja karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Arsiparis, maka peneliti melakukan pra-survey dengan memberikan kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai stres kerja kepada 40 orang responden.

Tabel 1. 7

Hasil Prasurvey Variabel Stres Kerja Karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi Di Unit Kerja Arsiparis

No	Pernyataan	S	CS	TS
1	Saya merasa stres dengan target yang harus dicapai terlalu tetinggi.	60%	30%	10%
2	Saya merasa stres karena peran yang saya terima di perusahaan sering berbenturan dengan pihak lain.	50%	40%	10%
3	Saya merasa stres tentang keberhasilan karyawan lain.	20%	40%	40%
4	Saya merasa stres dengan <i>job desk</i> yang tidak jelas, mengakibatkan pekerjaan yang tumpang tindih.	60%	30%	10%
5	Saya merasa stres karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian saya.	50%	30%	20%

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Keterangan :

TS : Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

S : Setuju

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa ada dugaan terkait tingginya tingkat stres kerja karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis disebabkan target yang harus dicapai terlalu tinggi, ketidakjelasan *job desk*ripsi berakibat tumpang tindih pekerjaan kemudian pekerjaan yang diemban karyawan tidak sesuai dengan bidang atau keahliannya.

Hasil dari penelitian terdahulu yang mengidentifikasi terjadinya kesenjangan penelitian pada penelitian ini. Variabel Disiplin Kerja, menurut Albert Budiyanto, Yudithia Wikan (2020) Hasil uji F diketahui disiplin kerja, stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara negatif signifikan, dari hasil uji t diketahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja akan mempengaruhi secara negatif

terhadap kinerja, sedangkan secara parsial disiplin kerja atau stres kerja akan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja.

Variabel Stres Kerja, menurut Erlina Widyastuti, Lamidi, Sutarno (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial stres kerja akan mempengaruhi secara signifikan kearah negatif terhadap kinerja. Dapat disimpulkan stres kerja akan mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja.

Melihat fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARTDECO SEJAHTERA ABADI DI UNIT KERJA ARSIPARIS”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis ?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis ?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis ?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas maka secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis.

3. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja Karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dalam Sumber Daya Manusia dan juga dapat memperkaya bukti empiris pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Secara Praktis
Sebagai salah satu bahan masukan atau pertimbangan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam melakukan peningkatan motivasi pada karyawan serta pengambilan kebijakan dan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuisioner kepada responden yaitu karyawan PT Artdeco Sejahtera Abadi di Unit Kerja Arsiparis yang beralamat di Jl. Lengkong Kecil No.54 Paledang, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40261. Penelitian ini dilakukan dari bulan Mei 2022 sampai dengan selesai, hal itu bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 8
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan									
		Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Pengajuan Surat Penelitian										
2.	Observasi dan Pengumpulan data										
3.	Pengajuan Judul										
4.	Penulisan proposal skripsi BAB I										
5.	Penulisan proposal skripsi BAB II										
6.	Penulisan proposal skripsi BAB III										
7.	Pengajuan Proposal										
8.	Bimbingan										
9.	Seminar Usulan Proposal										
11.	Revisi Proposal										
12.	Pengelolaan Data										
13.	Sidang Skripsi										
14.	Revisi Skripsi										

Sumber: Olah data penulis (2023)