

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam pengembangan suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu peran yang sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan dalam suatu perusahaan. Dimana dapat diketahui sumber daya manusia merupakan suatu aset perusahaan yang paling berharga. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia sendiri semestinya adalah hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan baik nya sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan maka akan dapat membuat nilai dalam perusahaan meningkat dan perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan. Tercapainnya tujuan perusahaan tersebut akan membuat suatu keberhasilan perusahaan dengan adanya semangat dan tekad dari sumber daya manusia untuk bekerja menyelesaikan tugas nya sesuai dengan perannya.

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari keberhasilan pencapaian kinerja karyawan. Perusahaan juga harus dapat mengetahui kinerja karyawan, karena dengan mengetahui kinerja karyawan tersebut, perusahaan dapat mengerti naik atau turunnya kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan itu sendiri. Salah satu cara untuk mengetahui kinerja karyawan adalah dengan melakukan penilaian kinerja. Hasil penilaian kinerja dapat mencerminkan apakah sumber daya manusia yang ada di perusahaan memenuhi kebutuhan perusahaan, dan kinerja karyawan

yang baik, yang secara efektif dan efisien dapat mengurangi berbagai tanggung jawab dan beban perusahaan untuk memecahkan masalah.

Sebagaimana dapat diketahui arti kinerja sendiri merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing masing. Menurut Masram & Mu'ah (2017) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rahayu & Liana (2020) Salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja sangat bermanfaat baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Menurut Hasmah et al., (2019) disiplin adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta mematuhi norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Disiplin kerja pada suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja yang berdampak pada tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Pimpinan atau atasan menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi kepada karyawannya agar mereka bersedia untuk merubah perilaku mereka untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Dengan adanya disiplin yang baik, maka akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dapat diemban oleh seorang karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Tidak hanya disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan, jika stress kerja tinggi maka akan membuat kinerja karyawan menurun. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada. Segala macam stres manusia pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar stress kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun. Stress kerja biasanya disebabkan oleh kondisi kelelahan fisik dan adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Stress kerja sendiri menurut Mangkunegara, (2017) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

PT. Arsynergy Resource adalah perusahaan nasional yang berdiri pada tahun 2011. Perusahaan ini bergerak pada bidang industri pengolahan gas bumi, yang mengelola gas bumi yang menjadi produk-produk berupa LPG . Dalam perusahaan ini penulis melakukan penelitian terhadap karyawan PT. Arsynergy Resource. Dimana penulis juga telah melakukan sebuah Observasi serta mendapatkan beberapa informasi terkait dengan hal yang akan diangkat menjadi topik penelitian. Melalui wawancara dan perolehan data yang telah didapatkan penulis, perusahaan ini memiliki beberapa dugaan permasalahan yang dapat diyakini bahwa

menurunnya kinerja karyawan tersebut dikarenakan adanya beberapa faktor. Dugaan faktor yang diyakini tersebut adalah faktor disiplin kerja dan stres kerja yang akan menjadi topik dalam penelitian ini. Adapun kinerja karyawan yang menurun tersebut dikarenakan adanya karyawan yang belum mampu memenuhi pencapaian target yang telah diberi oleh perusahaan data tersebut sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Produksi PT. Arsynergy Resource

Tahun	Target Produksi (Mton)	Pencapaian (Mton)	Presentase %
2019	40,919	41,074	100,37%
2020	27,957	27,932	99,91%
2021	37,535	37,501	99,90%

Sumber : PT. Arsynergy Resource.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pencapaian target produksi pada PT. Arsynergy Resource masih ada naik turunnya pada tahun 2019-2021. Dimana pada tahun 2019 perusahaan melebihi target yang telah ditentukan, lalu pada tahun tahun berikutnya tidak mencapai target yang telah ditentukan. Penurunan kinerja yang terjadi diduga disebabkan oleh disiplin kerja yang kurang dari karyawan PT. Arsynergy Resource. Kinerja Karyawan sangat berpengaruh penting bagi pelaksanaan perusahaan terutama berkaitan dengan waktu, yaitu disiplin dalam bekerja. Dimana pada PT. Arsynergy Resource sendiri terdapat adanya beberapa karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh penulis pada PT. Arsynergy Resource 3 tahun terakhir menunjukkan tingginya persentase keterlambatan para karyawan, Berikut ini adalah data absensi para karyawan dari tahun 2019-2021 pada PT. Arsynergy Resource :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Arsynergy Resource Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Keja	Terlambat	Izin	Sakit	Presentase %
2019	60	312	69	19	28	37%
2020	60	312	75	21	54	48%
2021	60	312	82	26	65	55%

Sumber : PT. Arsynergy Resource.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat jelaskan bahwa data absensi pada PT. Arsynergy Resource mengalami penurunan presentase disetiap tahunnya. Penurunan presentase tersebut berpengaruh terhadap ketidak optimalnya kinerja karyawan, dan data tersebut menjadi salah satu fenomena yang di angkat pada penelitian ini.

Kemudian selain kurangnya disiplin dalam pekerjaan, terdapat salah satu faktor dugaan masalah lainnya yang menjadi penyebab turunya kinerja pada PT. Arsynergy Resource adalah stres kerja, dimana jika mesin pada perusahaan mengalami kendala atau kerusakan maka karyawan akan memperbaiki mesin yang berkendala tersebut sampai selesai, peliti menduga bahwa hal ini akan membuat karyawan merasa terbebani dalam pekerjaan yang akan mengakibatkan stres kerja.

Berdasarkan uraian fenomena yang ada diatas, maka dari itu penulis menyimpulkan dan tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arsynergy Resource.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Arsynergy Resource?
2. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Arsynergy Resource?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan pembahasan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Arsynergy Resource.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Arsynergy Resource.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu sumber daya manusia yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi PT. Arsynergy Resource

Dari hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan masukan untuk mengevaluasi disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini untuk bahan kajian ilmu, menambah referensi penelitian bagi program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.