

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja seorang karyawan besar pengaruhnya ditunjang oleh stress kerja yang di rasakan oleh karyawan tersebut, motivasi kerja seorang karyawan dan disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Seorang karyawan yang disiplin adalah asset bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan faktor pendukung seperti perusahaan yang peduli dengan keluhan karyawan, memberikan kebebasan dan pengakuan kepada karyawan serta memberikan kesempatan untuk berkembang.

Stres kerja merupakan kondisi psikis seseorang yang berada diluar batas normal yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja maupun beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut, setiap perusahaan harus memerhatikan tidak hanya kesehatan fisik namun juga psikis dari karyawannya.

Menurut (Steven & Prasetio, 2020) Stres kerja adalah situasi dimana seseorang merasa diberikan pekerjaan melebihi batas kemampuannya yang apabila dibiarkan terus berkelanjutan tanpa solusi dapat berdampak pada kesehatan seseorang tersebut. Stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stres kerja maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan seluruh kemampuannya dalam bekerja sehingga

tingkat kinerjanya akan buruk. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi.

Motivasi merupakan faktor penting pendorong seorang karyawan mampu bekerja dengan menghasilkan target maksimal. Menurut (Yanuari, 2019) Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang dimana individu mau memberikan kemampuannya dalam bentuk keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan suatu kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan kewajibannya dalam suatu pekerjaannya. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. Motivasi tentunya adalah hal yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Disiplin kerja sangat perlu diperhatikan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Tingkat disiplin kerja karyawan umumnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan yang sering menyebabkan turunnya rasa semangat kerja dari setiap karyawan. Tanpa disiplin kerja yang baik mustahil bagi suatu organisasi untuk mencapai target atau tujuannya. Disiplin kerja yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap kewajiban yang diberikan kepadanya, hal ini dapat mendorong semangat kerja karyawan yang berdampak positif pada terwujudnya tujuan perusahaan (Muslimat & Wahid, 2021).

Menurut (Azhar, 2020) disiplin mencoba mengatasi kesalahan pihak perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Bagi suatu perusahaan adanya disiplin kerja akan menciptakan tata tertib yang baik sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Karyawan akan

memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Tirtayasa, 2019), kinerja adalah hasil baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dinilai dari output yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam bekerja.

PT Philips Industries Batam berlokasi di Panbil Industrial Estate B1 Lot 1-6, B2A, Jl. Ahmad Yani No. Lot 12-17, Muka Kuning, Batam.29433-Indonesia. PT Philips Industries Batam terbagi menjadi 4 gedung utama yaitu: Gedung B1 terdiri dari area produksi khususnya *soleplate (Heating Element, Diecast, Steam Promotor, Part A, Solgel, R&S)*, Gedung B2 terdiri dari area *Garmen Care, Store, Aurora, Azur, NXG*, dan *System Iron*. Gedung B3 terdiri dari area produksi *Grooming, Store*, dan *Plastic Factory*. Gedung MCC (*Mother Chill Care*) terdiri dari area *Molding, Tampon Printing*, dan *Main Ass*.

PT Philips Industries Batam mempunyai struktur organisasi yang dimana berperan sebagai divisi atau organisasi pada perusahaan. Adanya *Site Leader, Human Resource, Operational Lead, NPI Engineering* dan pemimpin pada setiap *line* atau lot di setiap department dengan adanya pemimpin pada setiap *line* diharapkan ketertiban dan keamanan terlaksana dengan baik dan benar.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Philips Industries Batam Department MCC

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Engineer</i>	3
2	<i>Line Technician</i>	14
3	<i>Senior Manager</i>	1
4	<i>Material Handler</i>	5
5	<i>Operator</i>	544
6	<i>Senior Superintendent</i>	1
7	<i>Team Leader</i>	2
8	<i>Technical Operator</i>	33
Total		603

Sumber: PT Philips Industries Batam

Hasil dari survey psikologis yang dilakukan oleh tim EHS PT Philips Industries Batam menunjukkan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang mengalami stres kerja sehingga pencapaian target setiap line masih belum tercapai. Dari hasil yang di dapatkan oleh tim EHS peneliti menyimpulkan salah satu faktor penyebab stres kerja karyawan yaitu jam kerja lembur yang terus-menerus, oleh sebab itu perlu diadakannya tindakan atau penyelidikan lebih lanjut terkait faktor terbesar penyebab stres kerja tersebut terjadi.

Permasalahan yang terjadi terkait dengan motivasi adalah bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah, beberapa karyawan masih kurang terampil dalam melakukan tugasnya sehingga berdampak pada produktivitas kinerja karyawan. Motivasi kerja menurun juga disebabkan karena tidak diberikannya reward atau penghargaan seperti di department lain.

Berdasarkan data yang didapatkan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja dan karyawan yang tidak tepat waktu masuk ke bagian masing-

masing sesuai jam operasional yang telah ditentukan perusahaan. Berikut terlampir data absensi karyawan PT Philips Industries Batam:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Philips Industries Batam Department MCC Bulan September 2021 – Juli 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Hadir	Terlambat	Tidak Masuk
September	603	567	209	36
Oktober	603	575	157	28
November	603	579	242	24
Desember	603	548	337	55
Januari	603	568	279	35
Februari	603	553	281	50
Maret	603	559	243	44
April	603	546	251	57
Mei	603	561	124	42
Juni	603	574	218	29
Juli	603	576	242	27

Sumber: PT Philips Industries Batam, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat masih banyak terdapat karyawan yang terlambat dan tidak masuk. Dilihat Pada bulan Desember 2021 (337 terlambat dan 55 tidak masuk), Februari 2022 (281 terlambat dan 50 tidak masuk), April 2022 (251 terlambat dan 57 tidak masuk) dan bulan Mei (124 terlambat dan 42 tidak masuk). Apabila karyawan tidak masuk maka beban kerja karyawan tersebut secara otomatis akan diberikan kepada karyawan yang masuk oleh sebab itu kuantitas dan kualitas barang yang dihasilkan pun akan menurun. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target produksi.

Berikut merupakan data hasil produksi PT Philips Industries Batam dari bulan September 2021 sampai dengan Juli 2022:

Tabel 1.3 Target Produksi Karyawan PT Philips Industries Batam Department MCC

No	Bulan	Target Produksi (Pcs)	Hasil/Output (Pcs)	Target Minus (Pcs)
1	September	6759	4826	1933
2	Oktober	6767	4358	2409
3	November	6767	4602	2165
4	Desember	5052	3893	1159
5	Januari	7808	5000	2808
6	Februari	7604	6175	1429
7	Maret	8194	6812	1382
8	April	8273	7205	1068
9	May	7741	7117	624
10	Juni	7741	7117	624
11	Juli	8933	6996	1937
Total		81639	64101	17538

Sumber: PT Philips Industries Batam

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa target produksi periode bulan September hingga Juli menunjukkan output yang dihasilkan karyawan PT Philips Industries Batam selalu tidak target. Pada bulan Oktober, November, Januari dan Juli target produksi yang tidak tercapai cukup besar. Pada bulan Oktober 2021 (2409), bulan November 2021 (2409), bulan Januari 2022 (2808) dan pada bulan Juli (1937). Peneliti beranggapan bahwa hal ini disebabkan oleh mesin yang sering bermasalah sehingga membuat banyak waktu terbuang dan karyawan berleha-leha dalam bekerja. Selain itu juga hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari atasan masing masing line. Akibat mesin yang sering bermasalah justru membuat karyawan kurang peduli dengan target karena memiliki alasan yaitu masalah mesin. Apabila hal ini tidak segera diperbaiki maka dapat membuat kerugian bagi perusahaan.

Dari pemaparan masalah diatas peneliti mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis menyimpulkan sejumlah masalah dalam penelitian yang diambil sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan karyawan yang masih sangat kurang
2. Tingkat stress kerja yang masih cukup tinggi di department MCC di PT Philips Industries Batam.
3. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut maupun motivasi yang diberikan perusahaan masih sangat kurang.
4. Waktu tidak digunakan secara optimal
5. Karyawan sering tidak masuk dan karyawan yang tidak tepat waktu masuk ke bagian masing-masing sesuai jam operasional

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki Batasan masalah agar lebih terarah dan berfokus pada permasalahan yang akan diteliti, sehingga tidak memperpanjang waktu dalam penyelesaiannya. Batasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Peneliti hanya membahas pengaruh stress kerja (x_1), motivasi (x_2), disiplin kerja (x_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Peneliti hanya berfokus pada 1 departement saja yaitu department MCC (*Mother Chill Care*).
3. Periode September 2021 – Juli 2022

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Philips Industries Batam?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Philips Industries Batam?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Philips Industries Batam?
4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Philips Industries Batam?

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada pihak-pihak lain yang berkepentingan.
2. Diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya bagi penelitian yang membahas faktor-faktor yang sama dengan penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta menerapkan ilmu yang diperoleh dapat memperkaya ilmu pengetahuan mengenai hal-hal yang dibahas di dalam penelitian ini.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi pedoman dan gambaran untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas topik yang sama maupun ingin mengembangkan penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi panduan untuk mengetahui kinerja karyawan melalui stres kerja, motivasi dan disiplin kerja. Agar menjadi perbaikan bagi perusahaan.

4. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dimasa mendatang.