BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dinilai sangat penting dalam suatu perusahaan agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis. Semua organisasi atau perusahaan pastinya mempunyai standar perilaku yang harus ditaati terutama yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi dalam kenyataannya, karyawan sebagai manusia yang mempunyai kelemahan diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin karyawan.

Disiplin kerja penting diterapkan, karena suatu organisasi mampu berjalan dengan baik bergantung pada ketaatan karyawan dalam menaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Jika suatu organisasi tidak menjalankan kedisiplinan, maka suatu perusahaan dinilai tidak memiliki potensi dalam mengatur karyawan-

karyawannya. Terdapat permasalahan yang muncul berkaitan dengan disiplin kerja seperti ketepatan waktu datang ke tempat kerja serta pelanggaran dalam pemenuhan jumlah jam kerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dan stabilitas organisasi.

Stres kerja juga berupa salah satu aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja-kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya nilai kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Noor, dkk (2016:10) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Stres bagi seorang karyawan dapat juga berupa tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat terpenuhi sepenuhnya.

Punishment disebut hukuman atau sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran terhadap peraturan ataupun tata tertib suatu perusahaan. Adanya implementasi komunikasi efektif melalui pemberian *punishment* dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara produktif. Jika suatu komunikasi terjalin secara efektif dan motivasi kerja juga meningkat maka akan mendapatkan suatu hasil karyawan yang kompeten dan dapat membantu karyawan dalam memperoleh kepuasan kerja. Sehingga karyawan yang telah merasakan adanya kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa

tidak nyaman atau rasa bersalah maupun rasa tidak senang terhadap seseorang supaya mereka tidak membuat suatu perilaku yang bertentangan dengan peraturan yang ada dalam suatu perusahaan.

Dalam perkembangan ekonomi saat ini kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan hasil yang memuaskan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak terkontrol dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Setiap perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja karyawan. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja karyawan yang akan muncul tentunya harus diperhatikan kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal.

Kinerja karyawan bisa dikatakan sebagai hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang ia capai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan yang ingin memperoleh keuntungan maksimal. Semakin disadari bahwa karyawan menjadi sumber daya yang terpenting dalam organisasi, kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Aboazoum, dkk (2015) yang menyatakan bahwa perusahaan saat ini dipaksa untuk bersaing dan bertindak secara profesional di masa-masa sulit tersebut. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki karyawan handal yang dapat dipertanggung jawabkan

untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan Pentingnya memiliki karyawan yang efektif dan pekerja keras di perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Tanpa karyawan yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuannya. Penilaian kedisiplinan, stres kerja dan *punishment* merupakan upaya yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan dalam memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Penilaian kinerja juga bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang bersangkutan. Upaya untuk memperbaiki kinerja yang kurang berpotensi, maka akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, sehingga untuk mencapai tujuan di perlukan kerjasama dari atasan maupun bawahan dalam setiap aktivitas.

Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari bagaimana seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawannya tidak mengalami peningkatan. Oleh karenanya, kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel disiplin, stres kerja dan sanksi atau *punishment*.

PT Colamas Indah Sejati merupakan salah satu perusahaan distributor yang mengkhususkan pada produk kebutuhan sehari-hari. Saat ini divisi penjualannya dibedakan atas 3 divisi, yaitu divisi 1 (M1,M3,MT) yang menjual produk makanan (food), divisi 2 (MIX) yang menjual produk kombinasi seperti sabun, minyak makan dan juga makanan, serta divisi 3(BDF) yang menjual produk *personal care*. PT Colamas Indah Sejati menerapkan aturan jam kerja yang operasional seperti pada perusahaan-perusahaan distributor umumnya. Pada kenyataannya, banyak karyawan perusahaan di PT Colamas Indah Sejati yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi yang sering terjadi sehingga membutuhkan perhatian lebih dari perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Persentase Jumlah Karyawan PT Colamas Indah Sejati Tahun 2016

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Leader	14 orang	12%
2	Staf Office	59 orang	50%
3	Supir	30 orang	25%
4	Salesman	15 orang	13%
	Total	118 orang	100%

Sumber: PT Colamas Indah Sejati Data Diolah 2017

PT Colamas Indah Sejati memiliki jumlah karyawan sebanyak 118 orang dengan rincian jumlah karyawan dan persentase masing-masing jabatan sebagai berikut: Leader sebanyak 14 orang (12%), Staf Office sebanyak 59 orang (50%), Supir sebanyak 30 orang (25%), dan Salesman 15 orang (13%).

Tabel 1. 2 Tingkat Absensi Kerja Karyawan pada PT Colamas Indah Sejati
Periode Januari – Desember Tahun 2016

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
Januari	117	25	2925	60	2865	2,05
Februari	117	26	3042	356	2686	3,25
Maret	118	23	2714	48	2666	1,77
April	122	26	3172	35	3137	1,10
Mei	127	24	3048	46	3002	1,51
Juni	116	27	3132	59	3073	1,88
Juli	116	25	2900	468	2432	16,14
Agustus	117	26	3042	48	2994	1,58
September	117	25	2925	75	2850	2,56
Oktober	119	26	3094	63	3031	2,04
November	117	27	3159	33	3126	1,04
Desember	112	20	2240	39	2201	1,74
Jumlah		300	35393	1330	34063	46,66
Rata-rata						3,9

Sumber : PT Colamas Indah Sejati Data Diolah 2017

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa absensi karyawan PT Colamas Indah Sejati periode Januari–Desember 2016 cenderung berfluktuasi dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 3,9 persen. Menurut Widiassa & Purnomo (2013), mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 0-3 persen per bulan disiplin kerja dianggap baik, 3–10 persen per bulan disiplin kerja dianggap rendah didalam suatu perusahaan. Dengan tingkat absensi diatas 3 persen ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam disiplin kerja karyawan pada PT Colamas Indah Sejati. Hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan agar dapat dicari penyebab dan alternatif pemecahannya.

PT Colamas Indah Sejati berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif bagi

perusahaan. Melalui pengamatan peneliti sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, serta bercerita dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang memuaskan. Terdapat juga kerjasama yang minim di dalam staf internal yang menyebabkan kondisi kerja yang kurang nyaman. Selain itu, terdapat juga penyebab lain yang mengakibatkan karyawan kerja tidak optimal salah satunya adalah apabila ada karyawan lama yang mengundurkan diri dan belum mendapat penggantinya, maka dalam periode tersebut semua pekerjaan dari karyawan yang mengundurkan diri itu dibagikan atau dibebankan kepada karyawan lainnya. Artinya, terjadi penambahan kerjaan yang menimbulkan rasa stres tersendiri bagi karyawan lainnya.

Sering terjadi kecerobohan/ketidakteelitian pada karyawan saat bekerja yang memang merupakan unsur kesengajaan maupun unsur ketidaksengajaan akan diberikan hukuman atau sanksi berupa pemotongan gaji dari perusahaan. Mempertahankan dan membina hubungan yang baik dengan karyawan maka manajemen PT Colamas Indah Sejati dituntut untuk memperhatikan faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan, serta memahami kebutuhan karyawan disamping memperhatikan keluhannya. Pada akhirnya kondisi tersebut mampu membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1. 3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Colamas Indah Sejati Tahun 2016

No	Jabatan	Jumlah	A	B	C	D
1	Leader	14	7	7	-	-
2	Staf Office	59	11	48	-	-
3	Supir	30	2	19	8	1
4	Salesman	15	1	13	1	-
	Total	118	21	87	9	1

Sumber: PT Colamas Indah Sejati Data Diolah 2017

Tabel 1.1 memberikan informasi bahwa jumlah karyawan dengan nilai klasifikasi B memiliki jumlah terbanyak yaitu 87 karyawan atau 73,73% dari total 118 karyawan, nilai klasifikasi A hanya 21 karyawan atau 17,80% , nilai klasifikasi C berjumlah 9 karyawan atau 7,63%, sedangkan nilai klasifikasi D hanya 1 karyawan atau 0,85%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal.

Dari penjelasan diatas, penelitian ini memfokuskan diri pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang dicurigai menurun dengan indikasi banyaknya pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya adalah dengan adanya disiplin, stres kerja dan *punishment* diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali. Oleh karena itu, dengan adanya permasalahan tersebut, penelitian ini penting untuk diteliti dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan PT Colamas Indah Sejati di Batam.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas secara singkat dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Tingkat kerjasama yang minim didalam staf internal.
2. Adanya pembagian/penambahan kerjaan.
3. Adanya *Punishment* berupa pemotongan gaji karyawan.
4. Kinerja karyawan yang kurang optimal.
5. Tingginya tingkat absensi.
6. Adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai serta bercerita.
7. Keterampilan dalam menyelesaikan tugas masih kurang memuaskan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, permasalahan yang dikaitkan dengan judul penelitian sangat luas, sehingga tidak mungkin dilapangan masalah yang ada dapat terjangkau dan terselesaikan semua karena dibatasi oleh waktu. Oleh karena itu, diperlukan pembatasan masalah agar persoalan yang diteliti menjadi jelas dan kesalahpahaman dapat dihindari. Pada skripsi ini peneliti membatasi permasalahan pada:

1. Variabel Independen: Disiplin kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dan *Punishment* (X3).
2. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y).

3. Peneliti membatasi tempat penelitian hanya pada PT Colamas indah sejati di kota Batam.

1.4 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalahnya sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati?
3. Bagaimanakah pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini antara lain:

1.6.1 Secara Teoretis

1. Penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi pengembangan manajemen pada umumnya dan khususnya komunikasi organisasi dimasa yang akan datang.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dan referensi bagi akademisi yang akan melakukan suatu penelitian dengan variabel yang sama.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan PT Colamas Indah Sejati sebagai bahan perbandingan atas langkah-langkah yang telah atau yang sedang diambil perusahaan dalam mencapai tujuan dan tambahan informasi yang digunakan dalam merumuskan kebijakan perusahaan. Terutama yang berhubungan dengan peningkatan disiplin, penurunan stres kerja, perbaikan sistem *punishment* dan peningkatan kinerja.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bahan pembelajaran dan bahan bacaan.