

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan industri 4.0 menuntut perusahaan industri untuk dapat menghasilkan produk dan jasa yang sesuai dan tepat waktu. Hal ini memperlihatkan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan. Di setiap perusahaan tentu akan memiliki sumber daya manusia dalam mengelolanya. Tingkat kemampuan yang dimiliki setiap karyawan biasanya berbeda namun tanggung jawab yang didapati tetaplah sama, namun perusahaan harus mampu memberikan kedudukan setiap karyawan di posisinya masing-masing agar mampu seimbang dalam mengemban pekerjaan. Perusahaan yang bergerak di era revolusi digital ini, harus mampu melihat tren budaya yang sedang dihadapi dunia. Hal ini guna menyeimbangi antara hak dan kewajiban karyawan.

Sebuah pekerjaan yang melebihi atau melampaui batas normalnya seseorang baik secara internal atau eksternal yang disebut stress kerja (Sinaga dkk., 2021). Stres yang berlebihan akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dilingkungannya dan berdampak pada kehidupan sehari-hari. Seorang karyawan harus mampu mengimbangi antara pekerjaan dengan kehidupannya, dalam hal ini agar mampu mengurangi ketegangan dan menciptakan kedamaian dalam bekerja. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memaksimalkan antara kinerja dengan tenaga kerja yang dibutuhkan. Terpuncunya dampak stres oleh keadaan negatif situasi dan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Magdalena, 2020). Berdasarkan hasil penelitian (Rachmawati, 2023) yang dilakukan oleh bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Magdalena, 2020) bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebuah aturan untuk dipatuhi maka peraturan yang bagus akan terlihat jika karyawan memiliki tanggung jawab untuk disiplin. Disiplin merupakan hal yang menjadi permasalahan karyawan, kebanyakan karyawan melanggar peraturan yang telah menjadi standart perusahaan (Ina Namora dkk., 2020). Sikap hormat terhadap peraturan, maka karyawan akan ditanamkan dalam diri masing-masing karyawan sebelum memasuki perusahaan sebagai bahan interview diawal bekerja. Jika kedisiplinan yang telah diinformasikan terlebih dahulu tetap dilanggar maka perlu adanya evaluasi diantara kedua belah pihak yang bersangkutan (Kelibulin, 2020). Hasil penelitian dilakukan oleh (Nelvira dkk, 2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Ina Namora dkk., 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal yang menjadi tradisi pada lingkungan karyawan akan secara terus menerus berkelanjutan menjadi budaya organisasi. Sehingga budaya organisasi dianggap penting dan telah melekat pada kehidupan bersosialisasi disebuah lingkungan. Budaya organisasi sebuah nilai, kekayaan yang di anut bersama. Sehingga membentuk keyakinan dan nilai-nilai organisasi dijiwai oleh seluruh anggota organisasi (Rohmatin, 2021). Budaya organisasi harus sesuai jalurnya, jika berlebihan maka budaya organisasi akan menjadi permasalahan yang cukup kompleks. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rohmatin, 2021) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahajeng dkk, 2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebuah kunci utama dalam pelaksanaan perusahaan, kinerja karyawan sangatlah diperhatikan. Kinerja karyawan dapat diibaratkan sebagai hasil yang diberikan atas kinerja sesuai dengan tanggung jawab masing masing individu (Rachmawati, 2023) . Kinerja merupakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan tugasnya, kesemuanya itu demi tercapainya tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Perusahaan dapat mencapai kesuksesan yang diinginkan sesuai dengan tujuannya jika kinerja karyawan baik (Rohmatin, 2021).

Sebuah perusahaan sebagai perusahaan terbuka yakni PT Mustindocipta Jaya. Sebuah perusahaan yang menyediakan peralatan dan jasa alat berat ke berbagai daerah maupun antar luar negeri perusahaan lainnya. Perusahaan yang membantu menyediakan alat berat tentu akan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Berikut jumlah karyawan pada PT Mustindocipta Jaya yang akan ditelit:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Mustindocipta Jaya

Karyawan	Jumlah
Manajer Keuangan	4
Manajer Personalia	2
Manajer Usaha	1
Manajer Pemasaran	7
Technician	101
TOTAL	115

Sumber: PT Mustindocipta Jaya, 2023

Permasalahan stres kerja pada PT Mustindocipta Jaya adalah turn over karyawan yang dapat dilihat pada data karyawan exit pada tahun 2022-2023, berikut:

Tabel 1. 2 Data Turnover Karyawan Tahun 2022-2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah masuk	Jumlah keluar	Jumlah Karyawan
Aug-22	115	-	2	113
Sep-22	113	1	5	109
Oct-22	109	2	3	108
Nov-22	108	-	-	108
Dec-22	108	4	1	111
Jan-23	111	-	4	107
Feb-23	106	-	1	106

Sumber: PT Mustindocipta Jaya, 2023

Data pada tabel terlihat adanya karyawan yang masuk dan keluar, namun terlihat data karyawan keluar lebih banyak dibandingkan karyawan yang masuk meski belum habis kontrak. Data tertinggi pada bulan September 2022 dan Januari 2023 yakni sebanyak 4 orang hingga 5 orang dengan berbagai alasan sering mendapat kerja tambahan, kerja yang diberikan melampaui kemampuan seharusnya, waktu kerja yang melebihi (loyalitas tinggi) dan tidak adanya pengembangan untuk karir.

Faktor lain yang berpengaruh yakni disiplin kerja, dapat dilihat pada absen karyawan pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Absen Karyawan PT Mustindocipta Jaya

Bulan	Karyawan	Hari Kerja	Total	Absen					%	
				Izin	Sakit	Cuti	Cepat Pulang	Terlambat		Total
Aug-22	115	26	2990	8	6	3	5	2	24	0.80
Sep-22	115	27	3105	11	7	5	10	12	45	1.45
Oct-22	115	26	2990	2	12	3	8	8	33	1.10
Nov-22	115	26	2990	1	2	0	5	18	26	0.87
Dec-22	115	27	3105	2	8	5	11	13	39	1.26
Jan-23	115	26	2990	6	6	3	21	19	55	1.84
Feb-23	115	24	2760	2	7	3	11	12	35	1.27

Sumber: PT Mustindocipta Jaya, 2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa karyawan melanggar peraturan jam operasional yang ditetapkan sbbagai bentuk pelanggaran kedisiplinan karyawan. Terlihat absensi tertinggi pada bulan Januari 2023 dengan jumlah keterlambatan 19 orang selama sebulan dan 21 orang pulang lebih awal dari jam seharusnya. Hal ini sangat berpengaruh dengan jam operasional perusahaan, karena semakin tingginya tingkat absensi maka produksi akan mengalami kemacetan. Jika hal ini dibiarkan maka akan sangat berpengaruh dan menjadi budaya organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah budaya organisasi. Berikut adalah budaya yang sering dilakukan di PT Mustindocipta Jaya:

Tabel 1. 4 Budaya di PT Mustindocipta Jaya Batam

No	Jenis Kegiatan
1	Mengadakan rapat rutin karyawan setiap bulan
2	Rapat per divisi setiap sebulan sekali
3	Acara makan bersama setiap karyawan yang berulang tahun
4	Pembagian insentif setiap 3 bulan sekali
5	Pembagian bonus setiap akhir tahun

Sumber: PT Mustindocipta Jaya, 2023

Adapun selain budaya yang dilakukan pada PT Mustindocipta Jaya juga ada permasalahan yang terjadi seperti kurangnya bahasa yang kurang baik dan mudah bagi semua karyawan. Aturan kerja yang sering berubah-ubah seperti lembur yang

mengikuti atasan dan wajib mengikuti lembur yang diperintahkan. Kurangnya rasa kebersamaan diantara karyawan sehingga berkelompok dan tidak mematuhi aturan kerja yang diberlakukan. Akibat dari budaya yang tidak baik yang terlihat pada survey berkurangnya komunikasi satu sama lain.

Dalam pelaksanaan PT Mustindocipta Jaya terdapat hasil kinerja sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Data Hasil Penjualan PT Mustindocipta Jaya

No	Bulan / 2023	Target Produksi / ton	Produksi Terjual / ton	Pencapaian
1	Aug-22	12,000	12,912	8%
2	Sep-22	12,500	11,421	-9%
3	Oct-22	12,750	12,821	1%
4	Nov-22	13,200	12,731	-4%
5	Dec-22	14,500	13,921	-4%
6	Jan-23	13,250	11,140	-16%
7	Feb-23	13,500	12,821	-5%
	Total	91,700	87,767	-4%

Sumber: PT Mustindocipta Jaya, 2023

Dari hasil 1.5 tabel penjualan PT Mustindocipta Jaya diatas, dapat diketahui bahwa adanya penjualan alat berat dalam hitungan ton per bulannya. Diketahui bahwa pencapaian selama tujuh bulan terakhir hanya tercapai di bulan Agustus dan Oktober. Namun, di bulan lainnya tidak tercapai sesuai target yang diharapkan perusahaan. Hal ini merupakan dampak yang memengaruhi dari hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti membuat judul “**Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjabaran latar belakang diatas maka di ketahui identifikasi masalahnya:

1. Adanya turnover karyawan, dimana data karyawan keluar lebih banyak dibandingkan karyawan yang masuk meski belum habis kontrak.
2. Karyawan melanggar peraturan jam operasional yang ditetapkan perusahaan.
3. Adanya permasalahan budaya yang terjadi seperti tutur kata yang tidak baik, adanya peraturan yang berubah ubah dan adanya karyawan yang berkelompok.
4. Adanya permasalahan antar individu, sehingga karyawan mengurangi komunikasi satu sama lain.
5. Penjualan yang tidak tercapai dan berfluktuasi menandakan kinerja yang tidak terpenuhi.

1.3 Batasan Masalah

1. Variabel dibatasi oleh stress kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
2. Objek penelitian pada PT Mustindocipta Jaya.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini maka diketahui rumusan masalahnya berikut:

1. Apakah stress kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mustindocipta Jaya?

2. Apakah disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya?
4. Apakah stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari hasil rumusan masalah diatas maka diketahui tujuan penelitian ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya.
4. Untuk mengetahui stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya.

1.6 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan hasil yang baik bagi semua orang yang terlibat. Manfaat berikut oleh penulis sebagai hasil dari penelitian ini::

1. Manfaat Teoritis

Dalam meningkatkan wawasan maka peneliti diharapkan untuk mengetahui kegiatan dari perusahaan yaitu: stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan yang dimiliki oleh penulis sebagai pembelajaran terkait stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

b. Bagi perusahaan

Bagi PT Mustindocipta Jaya diharapkan dapat memberikan *impact* yang positif pada kinerja karyawan untuk lebih meningkatkan stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Penulis mengharapkan penelitian yang dilakukan bisa menambah wawasan guna pembelajaran untuk mahasiswa terkait stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan skill dan variabel lainnya untuk melengkapi ketidak sempurnaan peneliti.