

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan yang bisnis yang pesat menyebabkan tingkat persaingan yang semakin ketat pula. Memenangkan persaingan bukanlah hal yang mudah bagi suatu perusahaan. Dibutuhkan strategi yang tepat agar dapat memenangkan persaingan. Salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan fokus kepada sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset utama di dalam perusahaan atau sering disebut sebagai karyawan, karyawan menjadi penggerak setiap kegiatan dan rutinitas yang ada dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu perlu diperhatikan kesejahteraan karyawan (Siagian dan Falentino, 2019). Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikembangkan dengan baik dalam hal pengelolaannya sehingga dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk mempekerjakan, melatih, mengevaluasi dan memberi penghargaan kepada karyawan, serta memperhatikan masalah manajemen tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan dan keadilan (Arraniri dk., 2021).

Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Wasiman dan Mauli (2023) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam

sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu stres kerja, disiplin kerja dan beban kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi di mana karyawan mengalami ketegangan secara emosi dan dalam proses berpikir (Siagian, 2020). Stres kerja yang akan menimbulkan beban bagi perusahaan dalam bentuk biaya yang signifikan, produktivitas rendah, karyawan sakit, dan waktu yang hilang. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan menghambat kinerja karyawan. Stres kerja mengakibatkan kinerja tidak mencapai performa maksimal bahkan menyebabkan terganggunya kesehatan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari stres kerja adalah disiplin kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaannya akan berdampak pada disiplin kerja. Kecenderungan karyawan yang mengalami stres kerja tidak disiplin dalam pekerjaannya, contohnya jika jam kerja karyawan melebihi normal maka menyebabkan karyawan terlambat masuk kerja di hari berikutnya. Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Farisi, 2020).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Kurang disiplinnya karyawan dapat disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat dirasakan oleh karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus

diselesaikan oleh karyawan dalam posisi tertentu dan jangka waktu tertentu (Sulastri dan Onsardi, 2020). Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan stres kerja sehingga bisa berdampak pada tidak disiplin dan kinerja karyawan yang tidak mencapai target. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan bisa dari volume pekerjaan yang terlalu banyak, jumlah jam kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan standar pekerjaannya yang terlalu tinggi. Jika beban kerja di atas beban kerja standar, ada kecenderungan bahwa karyawan akan kewalahan; ini akan mengakibatkan bahaya seperti kelelahan dan gangguan berikutnya serta perasaan sakit dan ketidakpuasan dan setelah itu menyebabkan mereka berhenti dari pekerjaan untuk pekerjaan yang tidak terlalu berat di mana tersedia (Inegbedion dkk., 2020).

Penelitian ini dilakukan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam yang terletak di Puri Industrial Park, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam Kepulauan Riau. PT ini merupakan bagian dari PT Panasonic Gobel Indonesia yang mulai beroperasi pada tahun 1995. Perusahaan bergerak di bidang industri komponen elektronik yaitu memproduksi komponen-komponen elektronik dari AC, Kipas, Lampu, Kulkas, dan sebagainya. Selain itu juga industry pengubah tegangan, pengubah arus dan pengontrol tegangan. Dalam menjalankan aktivitas bisnis, PT Panasonic membutuhkan karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti secara langsung pada departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam ditemukan di lapangan yang menyebabkan stres kerja karyawan. Stres kerja karyawan yaitu karyawan bekerja pada ruangan yang terlalu sesak dan bising, karyawan merasa

tidak puas dengan pekerjaannya, kinerja karyawan yang tidak tercapai, dan masih banyak karyawan yang terlambat bahkan absen kerja.

Selanjutnya dari sisi disiplin kerja, masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam. Berdasarkan data yang diperoleh masih banyak karyawan yang cuti, sakit dan absen tanpa kabar. Data absensi departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam pada tabel berikut,

Tabel 1.1 Tabel absensi karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan			Jumlah Karyawan		
		Sakit	Izin	Alpha	%Terlambat	%Kehadiran	%Ketidakhadiran
1	Januari	18	10	5	10%	82%	18%
2	Februari	12	13	7	5%	83	17%
3	Maret	6	6	5	9%	91%	9%
4	April	7	7	8	11%	88%	12%
5	Mei	5	4	9	10%	96%	4%
6	Juni	8	5	11	7%	87%	13%
7	Juli	9	4	14	12%	86%	14%
8	Agustus	5	7	6	13%	91%	9%
9	September	7	6	7	8%	89%	11%
10	Oktober	9	4	9	6%	88%	12%
11	November	5	7	8	8%	89%	11%
12	Desember	3	5	4	9%	94%	6%

Sumber : PT Panasonic Industrial Devices Batam (2023)

Berdasarkan tabel dapat dilihat jumlah karyawan sakit paling banyak pada bulan Januari 2022, jumlah karyawan paling banyak izin pada bulan Februari 2022, sedangkan untuk jumlah karyawan alpha paling banyak terjadi pada bulan Juli 2022. Selanjutnya untuk % karyawan terlambat, paling tinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu 13% karyawan. Untuk kehadiran paling tinggi terjadi pada bulan Mei yaitu 96% karyawan. Selanjutnya untuk % ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada

bulan Januari yaitu 18% karyawan. Dapat disimpulkan bahwa selama tahun 2022, jumlah karyawan yang hadir berfluktuasi dikarenakan karyawan sakit, izin, dan alpha.

Beban Kerja pada departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam dirasakan sangat berat oleh karyawan. Penemuan hasil observasi yaitu adanya tuntutan agar target tercapai dalam jangka waktu tertentu. Karyawan diberikan volume kerja yang berlebihan. Karyawan merasa bosan dengan pekerjaan. Karyawan mengalami tekanan dalam bekerja. Jika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas, dia akan berada di bawah tekanan dan tugas akan menjadi beban. Hasil yang diperoleh tidak dapat memuaskan jika karyawan menjadi beban dalam bekerja dan tidak nyaman dengan posisinya. Dan perusahaan tidak dapat memenuhi tujuannya.

Kinerja karyawan departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam kurang baik dikarenakan tidak tercapai target per bulan yang telah ditetapkan departemen. Data departemen dapat disajikan pada tabel berikut,

Tabel 1.2 Target departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam

No	Bulan	Total Target (Unit)	Aktual Target (Unit)	% Aktual Target
		2022	2022	2022
1	Januari	119.691	97.450	81%
2	Februari	98.105	73.078	74%
3	Maret	87.639	70.111	79%
4	April	105.340	86.378	82%
5	Mei	99.421	75.231	75%
6	Juni	97.633	76.153	78%

7	Juli	101.692	80.336	79%
8	Agustus	112.329	88.739	79%
9	September	102.657	82.125	79%
10	Oktober	95.401	77.274	81%
11	November	98.530	80.794	82%
12	Desember	103.893	85.331	82%

Sumber: Departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam (2023)

Berdasarkan tabel aktual target yang tercapai pada bulan Januari 2022 sebesar 81% dengan jumlah unit 97.450 dari total target 119.691 unit. Pada bulan Februari 2022 aktual target yang tercapai 74% dengan jumlah unit 73.078 dari total target 98.105 unit. Pada bulan Maret 2022 aktual target yang tercapai 93% dengan jumlah unit 70.111 dari total target 87.639 unit. Pada bulan April 2022 aktual target yang tercapai 82% dengan jumlah unit 86.378 dari total target 105.340 unit. Pada bulan Mei 2022 aktual target yang tercapai 75% dengan jumlah unit 75.231 dari total target 99.421 unit. Pada bulan Juni 2022 aktual target yang tercapai 78% dengan jumlah unit 76.153 dari total target 97.633 unit. Pada bulan Juli 2022 aktual target yang tercapai 79% dengan jumlah unit 80.336 dari total target 101.692 unit. Pada bulan Agustus 2022 aktual target yang tercapai 79% dengan jumlah unit 88.739 dari total target 112.329 unit. Pada bulan September 2022 aktual target yang tercapai 79% dengan jumlah unit 82.125 dari total target 102.657 unit. Pada bulan Oktober 2022 aktual target yang tercapai 81% dengan jumlah unit 77.274 dari total target 95.401 unit. Pada bulan November 2022 aktual target yang tercapai 82% dengan jumlah unit 80.794 dari total target 98.530 unit. Pada bulan Desember 2022 aktual target yang tercapai 82% dengan jumlah unit 85.331 dari total target 103.893 unit. Dari tabel dapat disimpulkan tidak tercapainya target departemen setiap bulannya

hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak berkinerja baik atau dapat dikatakan tidak mencapai target.

Berdasarkan latarbelakang yang sudah dijabarkan maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.”

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini yaitu:

1. Karyawan bekerja pada ruangan yang terlalu sesak dan bising menyebabkan stres kerja karyawan meningkat.
2. Karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga merasa bosan yang menyebabkan stres.
3. Karyawan tidak mampu mencapai target kerja setiap bulan dikarenakan target terlalu tinggi sehingga menyebabkan karyawan merasa stres dan terbebani dengan pekerjaannya.
4. Karyawan terlambat masuk kerja karena diberikan beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan karyawan kelelahan.
5. Karyawan diberikan volume kerja yang berlebihan sehingga merasakan beban yang berat dan tekanan yang berat
6. Karyawan merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan target yang terlalu tinggi.
7. Karyawan merasa bosan dengan pekerjaan sehingga merasa stres pada pekerjaan.

8. Karyawan mengalami tekanan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak mendukung.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Variabel penelitian yaitu Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).
2. Responden penelitian ini adalah karyawan departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam.
3. Data penelitian dari Januari-Desember 2022 yaitu data absensi karyawan dan data kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam?
4. Apakah Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini membantu departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam dalam menentukan kebijakan yang akan diambil dalam mengurangi stres kerja, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan penelitian ini membantu manajemen dalam mengambil keputusan terkait kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai teori yang dapat diterapkan jika bekerja di bidang manajemen perusahaan. Teori yang dapat dimanfaatkan yaitu stres kerja, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi terkait dengan teori-teori stres kerja, disiplin kerja dan beban kerja serta kinerja karyawan. Dan dapat menambah wawasan peneliti selanjutnya dalam memanfaatkan teori yang digunakan.

c. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini berguna bagi pihak manajemen PT Panasonic Industrial Devices Batam khususnya departemen produksi dalam mendorong karyawan agar mencapai target kerja setiap bulan. Selain itu, penelitian ini memberikan hasil yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk mengurangi stres kerja dan beban kerja karyawan serta untuk meningkatkan disiplin karyawan.