

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi saat ini, banyak perusahaan di Indonesia baik dari para investor luar negeri dan dalam negeri yang menanamkan modal mereka untuk memperoleh keuntungan dari menanam modal di Indonesia. Untuk menghindari pemborosan uang para investor pada dasarnya berharap bahwa perusahaan di Indonesia tempat mereka berinvestasi memiliki staf yang kompeten. Hal ini sangatlah diperlukan oleh perusahaan karena jika perusahaan mendapatkan karyawan yang mempunyai kualitas kinerja yang baik maka karyawan tersebut dapat mendukung dan memberikan dampak yang positif pada perusahaan tersebut. Perkembangan bisnis di Indonesia terus meningkat selama beberapa tahun belakangan yang berdampak pada karyawan (Ahmad *et al.*, 2019).

Pada dasarnya di dalam perusahaan terdapat banyak posisi yang akan ditempati oleh para karyawan dalam mendukungnya tujuan perusahaan. Pada perusahaan pasti ada bagian-bagian departemen yang harus di isi oleh beberapa karyawan. Perusahaan berharap mendapatkan karyawan yang berkualitas dan apabila salah dalam merekrut karyawan, maka akan berdampak buruk bagi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, semua departemen yang ada di perusahaan haruslah diisi dengan karyawan yang mempunyai kualitas dalam mendukung tujuan perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan dengan efektif serta efisien (Sulastri *et al.*, 2020).

Keadaan pada kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia tidak terlepas dari keadaan pendidikan yang ada di Indonesia. Hal ini dikarenakan masih banyaknya masyarakat yang ada di Indonesia tidak mendapatkan pendidikan yang layak seperti masyarakat di luar negeri. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia akan membuat para investor di luar negeri tidak ragu akan menanamkan modal mereka karena berfikir tidak akan mendapatkan kerugian dalam menanamkan modal mereka di Indonesia. Perusahaan yang mempunyai kinerja optimal adalah suatu perusahaan yang sukses pada pasar yang menjadi sasaran nya (Astuti *et al.*, 2019).

Dengan hal tersebut maka akan mendukung pendapatan negara dan pajak yang dihasilkan oleh perusahaan kepada negara dan juga pemasukan dari pajak karyawan. Pemerintah haruslah bekerja keras dalam mewujudkan kualitas masyarakat nya agar dapat bersaing dengan sumber daya manusia yang ada diluar negeri. Masih banyak perusahaan di Indonesia yang merekrut karyawan dari luar negeri. Hal ini dikarenakan kurangnya kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia dalam menempati posisi yang ada di perusahaan. Perusahaan tersebut tidak mau mengambil resiko, oleh karena itu masih banyak nya karyawan asing yang masih direkrut oleh perusahaan di Indonesia. Perusahaan harus mampu mempunyai daya produksi yang optimal (Kristanti *et al.*, 2019).

Kinerja karyawan merupakan sebuah kualitas kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan fungsi nya pada perusahaan melalui sikap yang telah dilakukan (Astuti *et al.*, 2021). Tentu saja, operasi bisnis yang produktif akan mendapatkan keuntungan jika memiliki personel yang berkualitas, namun

organisasi harus mempertahankan personel tersebut. Hal ini dikarenakan jika tidak adanya pemeliharaan karyawan, maka akan menimbulkan permasalahan yang ada perusahaan. Tentu saja karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan sangat berpengaruh dalam kesuksesan yang ada diperusahaan untuk kedepannya. Seperti yang diketahui, jika karyawan yang memiliki kinerja yang bagus maka akan menghasilkan hasil yang baik dalam perkembangan perusahaan itu sendiri.

Stres kerja merupakan sebuah situasi emosional yang terjadi pada karyawan dikarenakan tidak adanya keseimbangan diantara keahlian karyawan dan tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan (Parasian *et al.*, 2021). Penyebab umum stres kerja di kalangan individu adalah pemikiran obsesif tentang bagaimana mereka bisa maju lebih cepat dibandingkan rekan-rekan mereka. Jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut akan menurun dan tidak dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Pada setiap semua pekerjaan tentu saja ada permasalahan yang dihadapi. Hal tersebut merupakan hal yang wajar ditemui pada setiap jenis pekerjaan apapun. Kondisi ketegangan dapat menciptakan ketidakseimbangan karyawan fisik maupun psikis mereka akan mempengaruhi kondisi karyawan.

Hal ini terjadi dikarenakan kemampuan dari karyawan tersebut tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tanggung jawab biasanya akan diberikan oleh atasan jika karyawan tersebut memiliki skill yang tepat dalam menangani tugas yang akan diberikan atasan tersebut kepada karyawan tersebut. Jika karyawan ingin menghindari adanya stres kerja di dalam pekerjaan mereka, harus mau belajar dari tugas yang diberikan oleh atasan mereka. Stres kerja sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Apabila karyawan mengalami stres dalam bekerja maka akan menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat. Stres kerja juga bisa menyebabkan target perusahaan yang hendak dicapai tidak bisa dipenuhi oleh karyawan.

Motivasi kerja merupakan keseluruhan nilai dari sifat karyawan sehingga bisa memberikan dampak pada karyawan untuk bisa memperoleh tujuan sehingga berdampak pada perolehan hasil pekerjaan (Fitriana *et al.*, 2020). Motivasi termasuk dorongan yang dapat mengubah pola pikir karyawan agar dapat semangat dalam bekerja dengan baik dan memberikan kinerja yang diinginkan perusahaan. Motivasi merupakan hal yang akan mendorong seseorang agar mempunyai daya tarik dari suatu yang dilakukan agar berjalan sesuai pemberi motivasi tersebut. Hal ini merupakan yang sangat penting dilakukan atasan kepada bawahannya dan juga kepada dirinya agar mendapatkan dorongan dalam bekerja dengan baik. Motivasi karyawan juga bisa diibaratkan sebagai ketersediaan karyawan, yang dimana ketersediaan mereka diharapkan menjadi positif.

Tidak bisa kita pungkiri bahwa motivasi memberikan dampak yang besar kepada karyawan. Motivasi juga dapat menimbulkan kedisiplinan dalam bekerja. Karyawan diberikan motivasi bukan hanya dalam bentuk tugas dari pekerjaan mereka, tetapi juga motivasi tentang kedisiplinan karyawan agar karyawan tersebut disiplin dalam menaati peraturan dan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi kerja juga akan membuat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat sehingga membuat kinerja karyawan meningkat. Tanpa adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan menimbulkan

kesulitan dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Motivasi kerja yang ada pada karyawan bisa berdampak pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Apabila karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja dengan maksimal maka hasil dari kinerja karyawan juga akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Disiplin kerja adalah aturan yang ditetapkan oleh perusahaan beserta norma yang diterapkan untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan (Suryani *et al.*, 2019). Pegawai organisasi wajib menjaga kedisiplinan dalam bekerja dengan mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan. Jika hal tersebut dapat tercapai maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Tetapi pada kenyataannya disiplin merupakan hal yang paling sulit dilakukan oleh karyawan di perusahaan. Banyak faktor yang membuat diri seorang menjadi tidak disiplin. Hal tersebut akan merugikan perusahaan jika mempunyai karyawan yang tidak mempunyai disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja yang dilakukan karyawan dengan baik bisa memperlihatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dari pekerjaannya.

Sebuah perusahaan bernama PT Alcotraindo Batam terletak di Belian, Taman Industri Citra Buana III Batam. Usaha ini membuat rokok dari bahan mentah hingga jadi. Hal ini terjadi pada sektor manufaktur. Perusahaan ini memproduksi rokok khususnya pada rokok putih dengan mempunyai pangsa pasar hingga lebih dari 10 negara di seluruh dunia. Hal ini yang menjadikan PT Alcotraindo Batam merupakan perusahaan rokok yang bisa dikatakan termaju di Batam bahkan bisa dibilang di Indonesia. Proses produksi yang dilakukan PT Alcotraindo Batam tidak kalah dengan perusahaan lainnya. Perusahaan ini melakukan proses produksi dengan teknologi terkini yang menggunakan teknologi

yang maju dan tidak kalahnya dengan perusahaan rokok lain nya. Hal ini dilakukan oleh PT Alcotraindo Batam sejak tahun 2012 dan sampai sekarang PT Alcotraindo Batam masih memproduksi rokok khusus pangsa pasar luar negeri.

**Tabel 1.1** Data Target Kerja Karyawan Departemen Produksi Secondary PT Alcotraindo Batam Periode Januari-Juni Tahun 2023

Bulan	Nama Mesin dan target			Ketercapaian			Ketercapaian (%)			Ketidaktercapaian			Ketidaktercapaian (%)		
	Foc ke 3	GD X1	H L P	Foc ke 3	GD X1	H L P	Foc ke 3	GD X1	HL P	Foc ke 3	GD X1	H L P	Foc ke 3	GD X1	HL P
Jan	252	474	85	190	406	70	75,3 9%	85,6 5%	82,3 5%	62	68	15	24,6 1%	14,35 %	17,6 5%
Feb	252	474	85	150	390	25	59,5 2%	82,2 7%	29,4 1%	10	84	60	40,4 8%	17,73 %	70,5 9%
Mar	252	474	85	237	392	72	94,0 4%	82,7 0%	84,7 0%	15	82	13	5,96 %	17,3 %	15,3 %
Apr	252	474	85	239	440	61	94,8 4%	92,8 2%	71,7 4%	13	34	24	5,16 %	7,18 %	28,2 6%
Mei	252	474	85	242	402	54	96,0 3%	84,8 1%	63,5 2%	10	72	31	3,97 %	15,19 %	34,6 8%
Juni	252	474	85	240	376	61	95,2 3%	79,3 2%	71,7 %	12	98	24	4,77 %	20,68 %	28,3 %

**Sumber:** HRD PT Alcotraindo Batam

Setiap perusahaan tentu nya mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan selalu melakukan proses produksi setiap harinya dan dituntut untuk mencapai target output yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan melakukan proses produksi menggunakan mesin agar bisa menghasilkan output yang dibutuhkan. Karyawan harus bekerja dengan maksimal agar dapat memperoleh target yang sudah ditentukan perusahaan. Namun hal ini bisa menyebabkan karyawan mengalami stres kerja karena tuntutan target yang berlebihan diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan kemampuan dari karyawan tersebut.

Pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa ketercapaian target pada mesin yang paling sedikit yaitu terjadi pada bulan Februari dengan total output sebanyak 565 (150+390+25), lalu ketercapaian target pada mesin yang paling banyak yaitu terjadi pada bulan April dengan total output sebanyak 701 (239+440+61). Ketidaktercapaian target pada mesin yang paling sedikit yaitu terjadi pada bulan April dengan total output sebanyak 61 (13+34+24), lalu ketidaktercapaian target pada mesin yang paling banyak yaitu terjadi pada bulan Februari dengan total output sebanyak 246 (102+84+60). Dapat dilihat pada tabel persentase ketercapaian dan ketidaktercapaian target mesin mengalami perubahan yang signifikan pada setiap bulan nya. Hal ini lah yang menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun dikarenakan tidak bisa mencapai target yang sudah ditetapkan.

**Tabel 1.2** Data Rotasi Mesin Departemen Produksi Secondary PT Alcotraindo  
Batam Periode Januari-Juni Tahun 2023

<b>Bulan</b>	<b>Mesin Awal</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Rotasi Mesin</b>	<b>Jumlah</b>
Jan	HLP dan GDX6	13	Focke 2, Focke 3 dan GDX1	10
Feb	HLP dan GDX6	15	Focke 2, Focke 3 dan GDX1	9
Mar	HLP dan GDX6	14	Focke 2, Focke 3 dan GDX1	9
Apr	HLP dan GDX6	13	Focke 2, Focke 3 dan GDX1	10
Mei	HLP dan GDX6	15	Focke 2, Focke 3 dan GDX1	11
Juni	HLP dan GDX6	13	Focke 2, Focke 3 dan GDX1	10

**Sumber:** HRD PT Alcotraindo Batam

Dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan karyawan membutuhkan motivasi serta dorongan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu hal yang bisa mendorong kualitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja apabila melakukan pekerjaan

sesuai dengan keahlian serta kemampuan nya. Apabila karyawan operator mesin diletakkan pada posisi operator packing dan sebaliknya tentu saja akan berdampak pada motivasi kerja yang menurun karena karyawan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian nya. Oleh karena itu, posisi dalam pekerjaan sangat berdampak pada motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada tabel 1.2 dijelaskan bahwa perpindahan posisi pekerjaan karyawan paling banyak terdapat pada bulan Mei yaitu karyawan yang awalnya bekerja pada mesin hlp dan GDX6 sebanyak 15 karyawan, lalu dipindahkan pada mesin Focke 2, Focke 3 dan GDX1 sebanyak 11 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pada bulan Mei terdapat 11 karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian nya. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa pada setiap bulan nya terdapat karyawan yang berpindah posisi pekerjaan. Karyawan yang seharusnya berada pada posisi mesin packer lalu dipindahkan ke mesin maker yang tidak sesuai dengan keahlian nya. Kurang nya kepedulian pemimpin terhadap pergantian posisi pekerjaan serta karyawan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan nya akan membuat motivasi dalam bekerja menurun.

**Tabel 1.3** Data Absensi Karyawan Departemen Produksi *Secondary* PT

Alcotraindo Batam Periode Januari-Juni Tahun 2023

<b>Keterangan Ketidakhadiran</b>							
<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>MC</b>	<b>Cuti</b>	<b>Alpha</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran</b>	<b>Persentase</b>
Jan	180	25	39	101	6	236	5%
Feb	179	23	49	102	5	156	3%
Mar	173	26	30	104	7	141	3%
Apr	171	23	40	117	11	168	4%
Mei	161	25	45	270	4	319	8%
Juni	162	24	26	169	8	203	5%

**Sumber:** HRD PT Alcotraindo Batam

Disiplin kerja pada perusahaan sangat dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan serta meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan. Apabila disiplin kerja tidak dilaksanakan dengan baik maka akan berpengaruh pada efektivitas serta efisiensi perusahaan. Disiplin kerja karyawan berhubungan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan salah satunya dapat dilihat dari masih terdapat karyawan yang datang terlambat ke perusahaan dan jarang mengikuti meeting harian yang dilaksanakan oleh perusahaan. Berdasarkan tabel 1.3 dijelaskan bahwa dalam bulan Januari-Juni di tahun 2023 absensi karyawan pada PT Alcotraindo Batam mengalami fluktuasi. Terdapat karyawan yang tidak hadir dalam bekerja, bahkan ada juga yang tidak datang tanpa ada keterangan apapun.

Adapun perhitungan sehingga mendapatkan hasil persentase data absensi yaitu (jumlah karyawan X hari kerja : jumlah ketidakhadiran). Apabila hal ini terjadi secara berkelanjutan, maka akan mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan dan akan memerlukan waktu tambahan agar tugas yang diberikan atasan tersebut dapat terselesaikan. Data menunjukkan bahwa bulan Mei mempunyai tingkat ketidakhadiran karyawan terbesar, dengan total 319 ketidakhadiran (atau 8% dari total). Karyawan yang tidak hadir paling banyak dikarenakan cuti dengan alasan adanya urusan diluar pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Namun, terdapat juga karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan apapun kepada atasan mereka. Hal tersebut tidak mencerminkan disiplin kerja yang seharusnya diterapkan oleh seorang karyawan. Penerapan disiplin kerja yang ada di perusahaan masih belum berjalan dengan maksimal.

**Tabel 1.4** Laporan Pencapaian Kinerja Karyawan Departemen Produksi*Secondary* Januari–Juni 2023**Sumber:** HRD PT Alcotraindo Batam

Kinerja karyawan berkaitan dengan produktivitas perusahaan sehingga kinerja sangat diperlukan bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang bisa meningkatkan keuntungan serta memaksimalkan perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan pada PT Alcotraindo Batam dilihat dari efisiensi mesin yang digunakan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan dilihat dari penilaian pencapaian kerja dengan skor maksimal yang ditetapkan yaitu 4.0 skor.

Perhitungan skor yang ditetapkan untuk pencapaian kinerja karyawan yaitu skor 3.6 – 4.00 artinya baik, skor 2.1 – 3.5 artinya cukup dan skor 1.0 – 2.0 artinya buruk. Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa skor penilaian kinerja karyawan mengalami ketidakstabilan dan karyawan tidak pernah mencapai skor maksimal penilaian kinerja pada setiap bulan nya. Data menunjukkan bahwa bulan Februari memiliki skor penilaian kinerja karyawan terendah—2,5 dari

kemungkinan 4,0. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum menunjukkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya.

Peneliti disarankan untuk memilih judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alcotraindo Batam” berdasarkan pemaparan permasalahan yang terjadi saat ini.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Kesulitan yang teridentifikasi dalam penelitian ini, mengingat latar belakang yang telah diuraikan, adalah:

1. Stres kerja disebabkan oleh karyawan yang selalu dituntut untuk mencapai target output yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Supervisor pada perusahaan kurang memotivasi karyawan nya dalam bekerja sehingga membuat karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.
3. Pemimpin perusahaan kurang memberikan dorongan pada saat karyawan ingin belajar dan mengetahui lebih banyak mengenai mesin produksi.
4. Karyawan yang melakukan pekerjaan tidak pada bidangnya membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.
5. Masih terdapat banyak karyawan pada perusahaan yang masuk tidak tepat waktu pada saat bekerja.
6. Terdapat juga karyawan yang masuk tidak tepat waktu setelah jam istirahat bekerja selesai.

7. Pada saat sedang melakukan pekerjaan banyak karyawan melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan tugas yaitu merokok dan makan.
8. Kinerja karyawan menurun pada perusahaan karena output yang dihasilkan tidak mencapai target yang telah ditetapkan.
9. Menurun nya kinerja karyawan disebabkan oleh reject rokok yang harus dikerjakan dengan maksimal namun tidak dapat berjalan dengan baik.
10. Karyawan yang salah pada saat pengambilan material dikarenakan tidak fokus dalam bekerja juga membuat kinerja karyawan menurun.

### **1.3 Batasan Masalah**

Keterbatasan waktu, uang, dan tenaga telah membatasi potensi penerapan penelitian ini. Kendala tugas ini berkaitan dengan:

1. Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alcotraindo Batam akan menjadi penekanan utama dalam penelitian ini.
2. PT Alcotraindo Batam akan menjadi lokasi penelitian ini.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alcotraindo Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alcotraindo Batam?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alcotraindo Batam?
4. Apakah stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alcotraindo Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Alcotraindo Batam sehubungan dengan stres kerja
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alcotraindo Batam.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Alcotraindo Batam terkait dengan disiplin kerja.
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Alcotraindo Batam terkait dengan stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja..

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Temuan penelitian ini dapat dikonsultasikan sehingga dapat memperluas wawasan dan pengetahuan pembaca. Hal ini juga dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi peneliti di masa yang akan datang.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### 1. Kepada Peneliti

Kesimpulan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan sudut pandang dan wawasan baru serta menjadi panduan bagi penulis yang ingin memaksimalkan upaya penulisannya..

#### 2. Kepada Universitas Putera Batam

Temuan penelitian ini dapat membantu mahasiswa dalam mempelajari lebih lanjut program studi manajemen, dan juga dapat dijadikan sebagai sumber referensi di perpustakaan Universitas Putera Batam maupun oleh mahasiswa lainnya.

#### 3. Kepada perusahaan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi lebih lanjut kepada PT Alcotraindo Batam dan referensi tentang cara meningkatkan kinerja staf.

#### 4. Kepada peneliti lebih lanjut

Temuan penelitian dapat diterapkan untuk mendapatkan wawasan dan informasi baru serta untuk mendorong kemajuan bidang ini.