

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia secara umum dapat didefinisikan sebagai individu yang menghasilkan hasil dan berfungsi sebagai aset yang perlu ditingkatkan bagi suatu organisasi, baik dalam dunia institusi maupun bisnis. Secara umum, sumber daya manusia makro mengacu pada seluruh populasi suatu wilayah yang berada dalam usia kerja, sedangkan sumber daya manusia mikro mengacu pada individu yang bekerja untuk suatu organisasi atau bisnis tertentu. Akses dan pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berbeda dengan komponen sumber daya lainnya seperti uang dan teknologi, sumber daya manusia merupakan komponen utama organisasi karena manusia memiliki kekuatan untuk mempengaruhi factor lain.

Banyak pengusaha, terutama di Kota Batam, ingin lebih banyak bisnis karena pertumbuhannya yang cepat. Apalagi sekarang banyak orang yang memiliki bisnis sendiri, sehingga banyak persaingan. Semakin banyak perusahaan yang sama jenisnya, semakin banyak persaingan untuk mencapai target. Pengembangan karyawan berdampak besar pada suatu perusahaan. Diperlukan evaluasi kinerja karyawan untuk menentukan apakah kinerja mereka telah berkembang atau menjadi lebih baik, karena ini adalah salah satu cara perusahaan dapat melakukan sesuatu. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pekerja, termasuk tingkat disiplin, tingkat beban kerja, tingkat stres kerja.

Menurut Hasibuan & Silvy (2019), Disiplin kerja adalah jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga mereka mau bekerja sama dengan karyawan lain dan bekerja sama dengan lebih baik di tempat kerja. Disiplin kerja didefinisikan sebagai tindakan manajemen untuk memperkuat standar organisasi dan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk memenuhi standar organisasi.

Menurut Neksen *et al* (2021) Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus disiapkan oleh suatu jabatan atau unit dalam organisasi di waktu tertentu yang dihasilkan dari perbandingan antara volume kerja dan waktu normal. Ada tiga jenis beban kerja: beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi, dan beban kerja yang terlalu rendah. Jika kemampuan karyawan kurang dari tuntutan pekerjaan, mereka akan kelelahan.

Menurut Sulastri & Onsardi (2020) mengatakan bahwa stres kerja berdampak pada kesehatan, emosi, dan pikiran seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Stres kerja terjadi ketika satu atau lebih faktor di tempat kerja berinteraksi satu sama lain sehingga mengganggu kesehatan dan perilaku pekerja. Ini dapat terjadi jika kemampuan individu tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan mereka.

Menurut Sulastri & Onsardi (2020) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

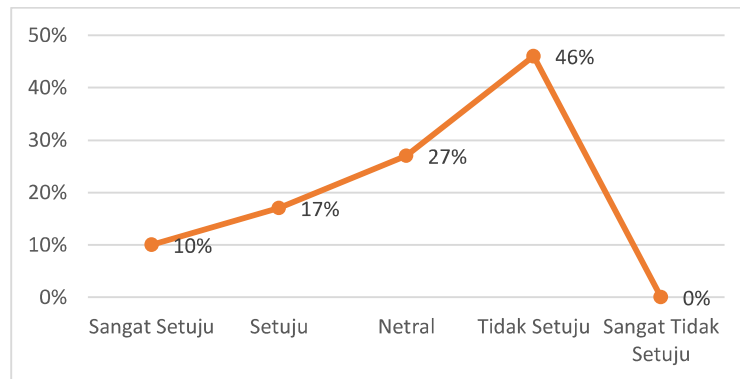
dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, dan dapat dinilai dengan membandingkan kerja individu dengan target yang telah ditentukan. Prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja, serta unjuk kerja, atau penampilan kerja disebut kinerja atau performance. Selain itu, kinerja adalah bukti kinerja karyawan untuk perusahaan, yang menunjukkan seberapa setia mereka pada tempat kerja mereka.

PT. Citra Niaga Remittance perusahaan ini berada di Nagoya Business Centre Blok I No.3, Kota Batam. Perusahaan ini bekerja dalam bidang remitansi, atau pengiriman dana lintas negara. Pengiriman uang antar negara yang dilakukan oleh bank atau lembaga keuangan nonbank disebut remitansi. Di era modern ini, pembayaran harus bisa dilakukan dengan instan. Sebagian besar pengusaha memilih perusahaan remitansi daripada bank karena kemudahan yang ditawarkan.

Ini mengakibatkan persaingan yang semakin ketat di antara perusahaan remitansi, terutama di Kota Batam, yang merupakan pusat perdagangan antara tiga negara yang berdekatan: Indonesia, Malaysia, dan Singapura. Dengan persaingan saat ini, perusahaan harus mempelajari perubahan pasar untuk tetap menjadi pemimpin pasar perdagangan remitansi yang dinamis. Mereka juga harus tahu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk kelancaran bisnis agar perusahaan dapat memberikan layanan remitansi terbaik.

Hasil prasarvei berikut menunjukkan masalah yang terkait dengan disiplin kerja yang berkaitan dengan tanggung jawab.

Gambar 1. 1 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja

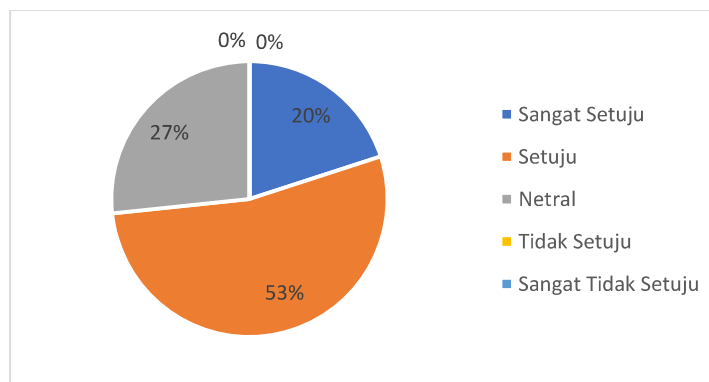


Sumber: Pra Survey Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan diagram tersebut, 46% orang tidak setuju bahwa mereka bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, 27% netral, dan 17% setuju. Namun, 17% setuju, dan 10% sangat setuju, sehingga hanya sedikit orang yang setuju bahwa mereka bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Keputusannya adalah bahwa kebanyakan orang yang menjawab tidak setuju bahwa mereka harus bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Hasil prasurvei berikut menunjukkan masalah beban kerja berikutnya.

Gambar 1. 2 Hasil Pra Survey Beban Kerja

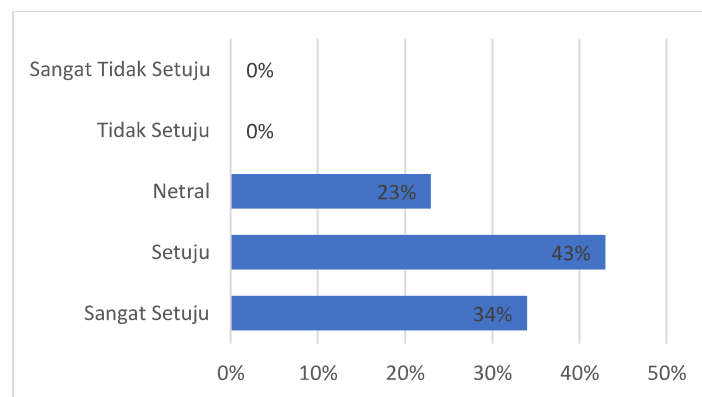


Sumber: Pra Survey Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan grafik di atas, 53% orang setuju bahwa beban kerja menyebabkan mereka lelah, hanya 20% yang sangat setuju. Namun, 27% orang netral, artinya mereka tidak dapat mengatakan apakah mereka merasa lelah atau tidak. Kesimpulannya, kebanyakan orang yang menjawab setuju bahwa beban kerja yang berat membuat mereka lelah.

Hasil pra-survei berikut memberikan gambaran lebih lanjut tentang masalah stres kerja.

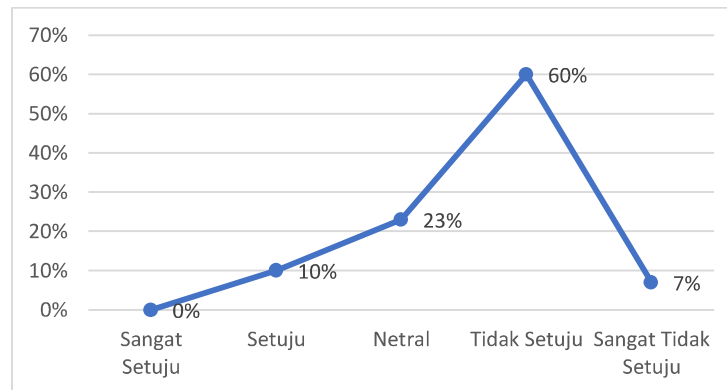
Gambar 1.3 Hasil Pra Survey Stres Kerja



Sumber: Pra Survey Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan grafik di atas, 43% orang setuju bahwa mereka merasa stres karena pekerjaan mereka, 34% sangat setuju, dan 23% netral. Artinya, 23% orang tidak dapat mengatakan apakah mereka merasa stres atau tidak karena pekerjaan mereka. Kesimpulannya, kebanyakan orang yang menjawab setuju bahwa pekerjaan mereka menyebabkan stres.

Hasil pra-survei berikut menunjukkan masalah berikutnya terkait kinerja karyawan.

Gambar 1. 4 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

Sumber: Pra Survey Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan diagram tersebut, 60% orang tidak setuju bahwa mereka mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu, 7% menjawab sangat tidak setuju, dan 10% menjawab setuju, dan 23% menjawab netral. Hanya sedikit orang yang setuju bahwa mereka mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu. Keputusannya adalah bahwa sebagian besar orang yang menjawab tidak setuju bahwa mereka telah menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang, masalah yang dihadapi PT Citra Niaga Remittance termasuk masalah berikut.

1. Masih ada karyawan yang tidak melakukan tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan.
2. Karyawan merasa lelah karena banyaknya beban pekerjaan yang harus mereka selesaikan.
3. Karyawan merasa stres karena banyaknya pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

4. Karyawan gagal menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Penulis harus membatasi variabel penelitian agar dapat dilakukan secara menyeluruh. Oleh karena itu, penulis membatasi variabel penelitian ini hanya pada disiplin kerja, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial pada beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial pada stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan pada disiplin kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance?

1.5 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance.
2. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial pada beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance.

3. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial pada stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance.
4. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan pada disiplin kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas pengetahuan dan menganalisis bagaimana disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja berdampak pada kinerja karyawan PT Citra Niaga Remittance.

Kemudian, dapat digunakan sebagai sumber penelitian tambahan.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Peneliti

Studi ini dapat digunakan untuk menambah teori tentang bagaimana stres kerja, beban kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

- Bagi Perusahaan

Dengan disiplin kerja, perusahaan dapat memastikan bahwa ada tata tertib dan pelaksanaan tugas yang lancar sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Selain itu, perusahaan dapat memperoleh masukan yang akan membantu menyelesaikan masalah beban kerja dan stres kerja karyawan.

- Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau sebagai sumber untuk peneliti lain yang melakukan penelitian yang sama.