

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang. Di era saat ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih keras dan efisien dalam meningkatkan daya saing demi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan akan berupaya memaksimalkan karyawan untuk mendapatkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan perlu adanya manajemen yang baik sehingga dapat merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Salah satu faktor yang dianggap perlu untuk menghasilkan kinerja yang baik adalah disiplin.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik dari

karyawan, mustahil suatu perusahaan akan mencapai target atau tujuan yang di capai. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

(Arda, 2017), disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang karyawan untuk mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan perusahaan tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien.

PT Panasonic Industrial Devices Batam merupakan perusahaan besar yang bergerak dalam bidang elektronik. Dalam memenuhi permintaan pasar PT Panasonic Industrial Devices Batam memerlukan karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi sehingga target produksi dapat tercapai, namun masih ada ditemui dilapangan bahwa masih ada karyawan yang terlambat masuk dalam line pada saat jam operasional, karyawan belum efektif dalam pengaturan jam kerja, dan kurang mematuhi peraturan, sehingga hal-hal tersebut mempengaruhi hasil produksi dan kualitas kerja karyawan.

Berikut data absensi karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam dari bulan September 2021 sampai Februari 2021:

Tabel 1.1. Absensi Karyawan

Bulan	Total Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
			Sakit	Izin	Alfa	
September 2020	26	140	12	5	2	424
Oktober 2020	26	140	15	7	2	326
November 2020	25	140	9	13	1	244
Desember 2020	26	140	16	19	2	262
Januari 2021	25	140	19	5	1	280
Februari 2021	24	140	10	7	2	212

Sumber: PT Panasonic Industrial Devices Batam

Dari data dapat dilihat bahwa pada bulan September, Oktober dan Januari jumlah terlambat cukup besar, dimana hal tersebut secara langsung berdampak terhadap target produksi karyawan dan apabila hal ini terus menerus terjadi bukan tidak mungkin perusahaan akan mengalami kebangkrutan.

Faktor lain selain disiplin kerja, stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja. Sebagian besar pekerja urbanis dan industrialis selalu disibukan dengan deadline penyelesaian tugas dan tuntutan peran. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan pasti memiliki beban stress yang cukup tinggi. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi.

(Rivai, 2017: 108), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi,

proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. (Alfajri, 2018) stres kerja karyawan yang mengalami ketegangan dan tekanan saat bekerja hingga timbul gangguan saat bekerja. (Triatna, 2015: 135), stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Perlu adanya treatment khusus yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi stress karyawan dalam bekerja, sehingga tidak mengganggu kualitas dan pencapaian produksi.

PT Panasonic Industrial Devices Batam yang memiliki ribuan karyawan dengan tuntutan kerja yang penuh target, banyak karyawan yang mengalami stres kerja hal ini diperkuat dengan temuan dilapangan bahwa tuntutan kerja dan target yang berat diberikan atasan, tuntutan sebagai karyawan atau leader menjadi beban dan stres yang cukup tinggi bagi karyawan jika tidak mencapai target, selain itu banyaknya barang yang tidak sesuai *standard (not good)* dan kurangnya komunikasi antar karyawan yang terkadang menimbulkan gesekan atau salah paham antar partner kerja.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Maulana, 2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Kinerja karyawan juga dapat diukur PT Panasonic Industrial Devices Batam melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Beberapa factor dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah tata tertib yang kurang tegas dalam implementasi terhadap karyawan, kurangnya perhatian terhadap karyawan, kurangnya komunikasi antar patner kerja. Hal-hal ini sangat mengganggu kinerja karyawan, sehingga pencapaian atau target pada perusahaan akan terganggu dan imbasnya pada kualitas hasil produksi.

Hasil pemaparan di atas faktor disiplin dan stres kerja yang terkendali menjadi kunci penting suatu perusahaan akan tumbuh dan berkembang dengan baik, sehingga memiliki karyawan yang berkualitas dan berdidikasi tinggi serta memiliki kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wairooy, 2017) pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk (2017). Hasilnya adalah disiplin kerja dan kompensasi tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Wenur et al., 2018) pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado (2018). Yang menyatakan PT. BNI Cabang Manado memberikan perhatian khusus pada setiap karyawan yang mempunyai permasalahan antar rekan kerja mengenai pekerjaan yang menyebabkan terjadinya konflik dan stres kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Dilihat dari uraian permasalahan di atas, penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Banyaknya karyawan yang terlambat masuk line
2. Karyawan belum efektif dalam mengatur penggunaan jam kerja
3. Kurang mematuhi peraturan perusahaan
4. Tuntutan kerja dan target dari atasan yang berat
5. Kurangnya perhatian terhadap karyawan yang telat masuk line
6. Tanggung jawab atasan yang masih kurang
7. Kurangnya komunikasi antar patner kerja
8. Banyak barang yang NG

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diperoleh oleh penulis maka penulis perlu membatasi permasalahan dengan tujuan agar penelitian lebih berfokus pada topik yang menjadi pokok permasalahan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada disiplin kerja dan stres kerja
2. Objek penelitian dibatasi pada PT Panasonic Industrial Devices Batam

3. Objek penelitian dibatasi pada karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam pada departemen Coil Automotive (Inductor) – PCL.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru mengenai disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam, serta dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan khususnya bagi manajemen PT Panasonic Industrial Devices Batam.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen PT Panasonic Industrial Devices Batam dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembang teori utama untuk penelitian dimasa yang akan datang.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan stres kerja. Agar perusahaan dapat meningkatkan produksi.