

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting, yang harus dimiliki perusahaan guna memperlancar pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan. Semakin kerasnya kompetisi bisnis, memaksa perusahaan/organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Dalam buku Sumber daya manusia menurut Sutrisno (2013:3) dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Selain itu sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Banyaknya perusahaan besar ataupun kecil yang berguguran dari sejarah kelam pengelolaan sumber daya manusia. Walaupun kita memiliki sumber daya alam yang berlimpah, atau apapun jenis sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia (SDM) tetap menempati kedudukan strategis dan sangat penting diantara sumber daya lain.

Bagaimanapun berlimpahnya sumber daya alam jika tidak didukung sumber daya yang berkualitas dan profesional proses produksi tidak akan berjalan efektif dan efisien. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya alam terbatas namun didukung SDM yang berkualitas maka organisasi dapat bertahan dari sengitnya persaingan bisnis. Berawal dari perkembangan teknologi yang semakin dahsyat akhir-akhir ini membuat persaingan bisnis semakin tinggi pula, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Untuk memenangkan bisnis mulai dirasakan betapa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Sinambela (2016:3) walaupun jumlah modal yang besar ketika tidak dapat dikelola manusia dengan baik, akan menjadi modal yang mati tidak

akan bertambah, kemungkinan yang terjadi akan sebaliknya, yakni akan berkurang. Sama halnya seperti bahan baku yang tidak dapat diolah menjadi bahan jadi, nilainya tidak akan bertambah, begitupun dengan mesin-mesin yang tidak dapat dioperasikan.

Bagi Siagian (2016:26) sumber daya tantangan untuk mencapai beberapa tujuan, diantaranya pencapaian tujuan masyarakat yang dengan interpretasi yang demikian jelas terlihat bahwa tidak ada satu pun organisasi yang dapat mempertahankan eksistensi dan melestarikan keberadaannya tanpa mengkaitkan tujuan organisasi dengan tujuan masyarakat luas. Adapun pencapaian tujuan organisasi yang ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dibentuk satuan organisasi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan. Pencapaian tujuan fungsional ialah keseluruhan langkah dan prosedur yang harus ditempuh oleh satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mampu memberikan kontribusinya yang maksimal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya yang terdiri atas aspek kualitas dan kuantitas.

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap anggota organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2016:304)

Dalam menjalankan tugas kerja, tentunya dibutuhkan komunikasi guna memperlancar hasil kinerja. Komunikasi juga termasuk salah satu faktor penting dalam menjalankan tugas kerja. Karena komunikasi adalah alat untuk menyampaikan pendapat atau menerima informasi kepada atau pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, selain itu tidak mencapai sasaran. Menurut Sinambela (2016:455) komunikasi juga dapat berarti adanya kesamaan makna antara komunikator dan komunikasi dengan tujuan mengubah sikap, opini, atau pandangan atau perilaku orang lain tentang pesan yang disampaikan.

Faktor lain ialah stress kerja. Mungkin kata-kata stress masih rancu dalam pemikiran masyarakat umum. Terkadang mereka berfikir bahwa stress hampir sama dengan gila. Faktanya stress dengan gila atau gangguan jiwa itu sangat jauh berbeda. Stress merupakan kondisi dimana seseorang merasa tertekan atau dalam kondisi tegang, banyak pikiran, bahkan terkadang ada yang merasa ketakutan. Yang menjadikan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi serta proses berpikir orang tersebut. Menurut Zainal, *et al.* (2016:724) stress bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Sehingga menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang kooperatif.

Hal di atas dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan yang baik untuk meningkatkan kepentingan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Kinerja manajemen dapat menjadikan sebagai dasar peningkatan pekerjaan. Melalui proses penilaian kinerja karyawan dapat diketahui hasil dari organisasional atau perusahaan, tercapai atau tidak tercapainya perusahaan itu. Tidak jarang suatu perusahaan gagal dalam meningkatkan produktivitasnya karena tidak menerapkan sistem manajemen kinerja karyawan yang baik, yang berakibat pada rendahnya

kinerja karyawan pada periode tersebut. Yang dapat dilihat dari rendah produktivitas kerja dan tingginya tingkat perputaran dan absensi karyawan. Kinerja karyawan merupakan variabel tidak bebas yang di pengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasi. Maksudnya adalah kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif ataupun positif.

PT. Tunas Perkasa Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyewaan Gudang Pendingin (*Cold Storage*) dan Gudang Kering (*Dry Storage*) yang didirikan berdasarkan akta No. 17, pada tanggal 15 Maret 2013. Kantor PT. Tunas Perkasa Indonesia terletak pada Jl. Marunda Makmur No. 888 Kp. Kebon Kelapa Rt. 003/01, Ds. Segara Makmur, Kec. Taruma Jaya, Kab. Bekasi Jawa Barat. Berikut ialah data absensi karyawan :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Tunas Perkasa Indonesia

Daftar Absensi Karyawan 2018					
Karyawan	Bulan	Absensi	Persentase	Telat Hadir	Persentase
50 KARYAWAN	Januari 2018	15 karyawan	30%	10 karyawan	20%
	Februari 2018	10 karyawan	20%	16 karyawan	32%
	Maret 2018	18 karyawan	36%	10 karyawan	20%
	April 2018	17 karyawan	34%	23 karyawan	46%
	Mei 2018	14 karyawan	28%	14 karyawan	28%
	Juni 2018	11 karyawan	22%	25 karyawan	50%
	Juli 2018	19 karyawan	38%	18 karyawan	36%
	Agustus 2018	19 karyawan	38%	18 karyawan	36%
	September 2018	16 karyawan	32%	19 karyawan	38%
	Oktober 2108	17 karyawan	34%	15 karyawan	30%
	November 2018	21 karyawan	42%	16 karyawan	32%
	Desember 2018	14 karyawan	28%	15 karyawan	30%

Sumber: PT. Tunas Perkasa Indonesia (2018)

Dari tabel diatas banyak karyawan yang telat datang bahkan tidak hadir. Persentase tertinggi dari data telat hadir adalah pada bulan Juni sebesar 50%, yang dapat dikatakan setengah karyawan telat hadir. Mereka beralasan pada saat itu bertepatan liburan idul fitri sehingga mereka baru tiba dari mudik dan kesiangan

untuk berangkat kerja, dan beberapa karyawan belum kembali dari kampung halaman.

Hal ini dapat mempengaruhi hasil kinerja. Sehingga hasil kinerja pada PT. Tunas Perkasa Indonesia menurun. Banyak deadline dan tugas yang harus dilakukan sehingga terhambat yang disebabkan pada saat melakukan pekerjaan kurang maksimal karena karyawan yang kurang memadai atau lengkap. Sehingga karyawan lain terkadang melakukan pekerjaan double guna menutupi kekurangan, bahkan pekerjaan ada yang tidak terselesaikan. Membuat klien kurang puas atau kecewa atas hasil kinerja PT ini. Alasan untuk ketidak hadirannya para karyawan pun beragam, seperti sakit, izin cuti bahkan tanpa keterangan. Daftar ketelatan kehadiran pun tinggi menandakan kurangnya kedisiplinan pada karyawan. Ketelatan pada karyawan tinggi karena banyak karyawan yang meremehkan daftar kehadiran, walaupun hanya telat beberapa menit saja. Selain itu mereka beralasan jarak rumah dengan kantor jauh, terjebak macet, atau kendaraan umum yang sulit didapat atau telat datang.

Dalam praktiknya penilaian kinerja PT. Tunas Perkasa Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam perusahaan maupun faktor lain di luar perusahaan. Tetapi saat ini peneliti ini mencari pengaruh dalam perusahaan. Salah satunya disiplin kerja yang juga berpengaruh dalam kinerja karyawan, karena disiplin adalah modal yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Jadi disiplin sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi karena suasana disiplin pada organisasi atau perusahaan akan mampu mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asa, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Zainal *et al*, 2018:599)

Selain dalam disiplin komunikasi sangat penting dalam menjalankan kegiatan pekerjaan karena komunikasi adalah kunci pembuka dalam meningkatkan kompetensi dalam hasil atau semangat kerja. Dalam masalah ini yang terpenting adalah bagaimana caranya agar setiap strategi dapat dikomunikasikan dengan baik. Para manajer, karyawan dan staff yang lain terlibat dalam kebutuhan strategi yang dibutuhkan untuk memahami alasan-alasan dilakukan perubahan, perubahan

apa yang direncanakan, hasil-hasil apa yang bisa diharapkan. Hal ini meliputi mengomunikasikan visi, misi dan nilai-nilai yang dianut perusahaan. Lebih jauh, elemen-elemen perencanaan strategi dan tujuan ingin diraih perusahaan perlu dikomunikasikan pada semua level, unit, tim dan perorangan. Dengan membutuhkan kelompok atau tim untuk saling berbagi informasi atau berinteraksi. Proses komunikasi menjadi lebih spesifik dan lebih nyata seperti para manajer menerjemahkan strategi kedalam harapan kerja. Dengan begitu komunikasi juga berkaitan dengan kinerja karyawan. Guna meminimalisir kesalahan komunikasi atau yang sering disebut miss komunikasi antar komunikasi baik secara vertikal atau horizontal.

Menurut Zainal, *et al.* (2018:724) Stress dapat dikatakan tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, amxieti, kemurungan dan hilang daya. Dalam arti stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Orang-orang stress menjadi nervous sehingga mereka menjadi lebih agresif, marah-marah, tidak dapat rikeks, dan bersikap tidak kooperatif. Penyebab stress terdapat dari berbagai faktor, seperti tekanan lingkungan sosial, lingkungan kerja, lingkungan berharga bahkan tekanan dari atasan atau tugas-tugas, serta tekanan pribadi yang didapat juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan sehingga mengakibatkan stress pada karyawan. Hal tersebut mengakibatkan pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti kedisiplinan pada karyawan kurang berjalan dengan baik. Melihat dengan datang tidak tepat waktu, dan bahkan tidak hadir saat meeting untung membahas tentang tugas yang akan mereka jalankan atau membahas tentang pekerjaan lain. Hal ini mempengaruhi jalannya komunikasi, sehingga karyawan yang terlambat bahkan tidak hadir tidak tahu mengenai informasi atau *job desk* yang seharusnya mereka kerjakan, selain itu terdapat beberapa hal yang membuat karyawan stress atau tertekan yang tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari latar belakang diatas peneliti sangat tertarik untuk meneliti dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI KERJA, DAN STRESS

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Tunas Perkasa Indonesia)”

1.2. Perumusan Masalah

Dari tabel 1.1 dapat dilihat terdapat masalah pada disiplin karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Indonesia?
2. Apakah Komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Indonesia ?
3. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Indonesia ?
4. Apakah disiplin kerja, komunikasi kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti ingin memberi informasi tentang :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan stress kerja terhadap pengaruh kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi ilmu pengetahuan

Memberikan kontribusi secara teoritis dan diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan teori pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Tunas Perkasa Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi kedepannya.