

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT. Mitra Bandar Niaga adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang International Freight Forwarder/ EMKL (Ekspedisi Muatan Kapal Laut) sejak tahun 1995. Perusahaan harus dapat memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya agar terjadinya peningkatan kinerja dan memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas uang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dalam hal ini PT. Mitra Bandar Niaga perlu memperhatikan aspek pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Masalah yang terjadi di perusahaan adalah target penjualan selama beberapa bulan tidak tercapai. Berikut ini adalah tabel data penjualan perusahaan.

Tabel I.1
Data Target dan Realisasi Penjualan PT. Mitra Bandar Niaga
Bulan Januari - Juni 2020

No	Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Presentase (%)
1	Januari	1345	1125	84%
2	Februari	1425	1085	76%
3	Maret	1550	1145	74%
4	April	1850	1275	69%
5	Mei	1985	1235	62%
6	Juni	2050	1225	60%

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020

Pada Tabel I.1 di atas, menunjukkan bahwa PT. Mitra Bandar Niaga tidak pernah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dari bulan Januari 2020 sampai Juni 2020. Berdasarkan presentase pencapaian terendah adalah pada bulan Juni 2020, sedangkan pencapaian tertinggi pada bulan Januari 2020. Hal ini diduga disebabkan oleh beberapa hal seperti karyawan kurang bersungguh-sungguh mengejar target yang ditetapkan, ada juga beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak tepat waktu dalam jam kerja, dan lain sebagainya.

Stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Namun permasalahan yang terjadi pada perusahaan diduga karyawan terlihat stres dengan

beban kerja dan tuntutan kerja yang terlalu banyak diberikan oleh perusahaan sehingga menimbulkan stres pada karyawan tersebut.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor internal motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu karyawan itu sendiri, sedangkan motivasi eksternal merupakan dorongan yang berasal dari luar individu karyawan. Faktor eksternal motivasi karena berasal dari luar individu maka tidak dapat dikendalikan individu sehingga menjadi tugas perusahaan untuk mengendalikannya. Namun permasalahan yang terjadi pada perusahaan kurangnya motivasi yang diberikan para pimpinan perusahaan kepada karyawan sehingga mengakibatkan kinerja para karyawan tidak maksimal.

Disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku. Sedangkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan, kurang disiplinnya para karyawan terhadap peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawannya, maka motivasi kerja karyawan akan menurun, sebaliknya jika semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. PT. Mitra Bandar Niaga menetapkan target yang harus dicapai kepada karyawannya. Namun, target yang diberikan tidak dapat dipenuhi oleh karyawan, sehingga tuntutan kerjaan yang berlebihan membuat motivasi karyawan menurun. Hal ini juga berkaitan dengan disiplin kerja, jika tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak mencapai target, akan membuat tingkat kehadiran karyawan meningkat, karena takut menghadapi atasan. Tabel 1.2 menunjukkan salah satu gejala dari stres kerja adalah meningkatnya perilaku absensi karyawan.

Tabel I.2
Rekapan Data Absensi Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga
Bulan Januari - Juni 2020

Bulan		Terlambat %	Absen %
Januari Februari Maret April Mei Juni	2020	20,25	1,26
		26,58	2,53
		22,78	1,65
		27,85	2,2
		25,65	2,4
		29,11	2,6

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa karyawan masih tidak disiplin dalam bekerja di buktikan dengan rekapan data absensi dan meningkat jumlah persentase absen di bulan Juni 2020. Hal ini menunjukkan kurangnya disiplin karyawan pada peraturan yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Tingginya tuntutan perusahaan yang memicu stres kerja pada karyawan.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin terkadang tidak sesuai dengan prestasi kerjanya.
3. Ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi ketentuan waktu bekerja dan kehadiran masih tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kinerja karyawan menurun yang dapat dilihat dari realisasi penjualan yang tidak mencapai target.

I.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bandar Niaga ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bandar Niaga ?
3. Bagaimana pengaruh Displin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bandar Niaga ?
4. Bagaimana pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Displin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bandar Niaga ?

I.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bandar Niaga.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bandar Niaga.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Displin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bandar Niaga.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Displin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Bandar Niaga.

II.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah sejumlah penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian ini:

**Tabel II.1
Penelitian Terdahulu**

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Selvi Yona Sari,2017	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi pada PT TIGARAKSA SATRIA.Tbk CABANG PADANG	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Lingkungan kerja X ₃ : Motivasi	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motiasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
M T Sanjaya (2015)	“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada HOTEL Ros In Yogyakarta	X ₁ : Disiplin kerja X ₂ : Motivasi Y : Kinerja	Regresi Linier Berganda	hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan Tingkat disiplin kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%). Motivasi kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (78,8%). Dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%).
Deny Ardilla Sari (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja,Lingkungan Kerja, dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai” Bidang Keuangan Di-DPPKAD Kota Tanjung Pinang dan Pengelolaan Keuangan Kekayaan Daerah (BPKKD) Propinsi Kepri	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Stres Kerja X ₄ : Lingkungan kerja X ₅ : Kompensasi Y: Kinerja	Regresi Linier Berganda	secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja,stress kerja, lingkungan kerja, dankompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Jurnal

II.6 Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2014), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) , menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka Stres kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu proses kerja pegawai.

II.7 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Farida (2016:24), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2016:218), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan teori di atas bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan

perusahaan.

II.8 Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

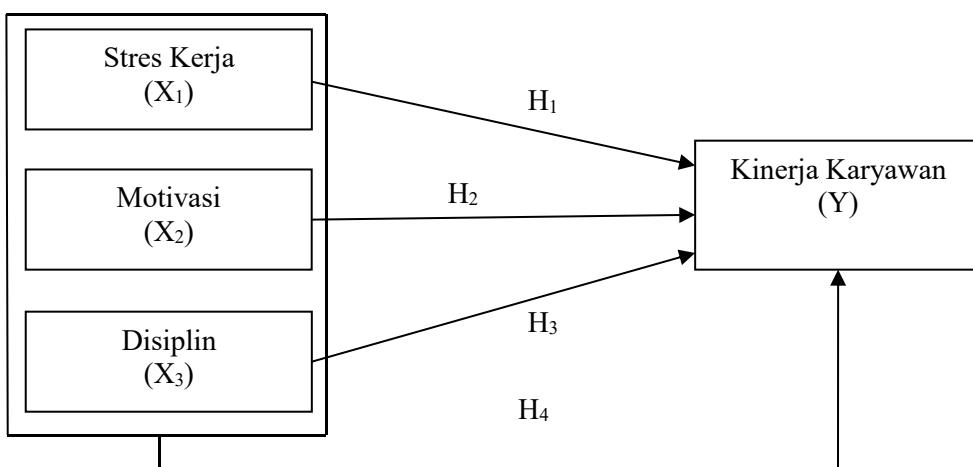
Menurut Sondang P. Siagian (2013:305) menjelaskan mengenai pengertian disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2017:194-198), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya.

Berdasarkan teori di atas bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis.

II.9 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar I.1
Kerangka Konseptual Penelitian

II.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan pada kerangka konseptual, maka dapat ditarik 4 hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bandar Niaga.
- H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bandar Niaga.
- H₃: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bandar Niaga.
- H₄: Stres kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bandar Niaga.