

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peranan & tantang manajemen personalia terus berkembang dari waktu ke waktu, beraneka ragam, dan fleksibel. Seiring pertumbuhan perusahaan maka semakin kompleks tugas yang harus diselesaikan, semakin besar dampak lingkungan, dan semakin besar ketidakpastian yang harus dihadapi perusahaan (Wahid, 2021:2).

Manajemen SDM sangat dibutuhkan dalam meningkatkan efektivitas personalia suatu organisasi dengan maksud untuk mengatur unit kerja secara efisien (Handoko, 2014:4). Tersedianya sumber daya manusia, terutama peran & fungsinya yang strategis, perlu dioptimalkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan (Budiyono, 2004:206).

Menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan perlu berfungsi lebih efektif & efisien agar lebih kompetitif untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mengoptimalkan keuntungan dan mutu perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan pemilik & karyawannya. Karyawan merupakan hal penting yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang memenuhi kebutuhannya. Semua perusahaan senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan bisa dicapai (Yanuarso, 2021:2).

Ada banyak hal yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan, salah satunya adalah kinerja karyawan (Handoko, 2014:193). Kinerja karyawan pada umumnya dapat dipahami sebagai pekerjaan yang dilakukan individu dalam memenuhi kewajiban yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan (Yanuarso, 2021:2). Keterampilan karyawan diterjemahkan menjadi kinerja yang unggul dan kinerja yang optimal hal ini karena tingkat kinerja karyawan saat melakukan tugas bervariasi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya (Tun Huseno, 2016:85). Salah satu indikator untuk menilai kondisi sumber daya manusia di suatu perusahaan yaitu melihat kinerjanya dengan cara melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja berguna untuk pertimbangan perusahaan dalam memberikan bonus, kenaikan jabatan, dan pemberian penghargaan (Anatabinta, 2021:15). Setiap perusahaan perlu mengevaluasi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mencapai hasil yang dapat dicapai oleh seluruh karyawan, baik dalam kategori kinerja baik, sedang maupun rendah (Priyono, 2010:187).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa beberapa faktor, seperti stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres ialah proses psikis yang kurang memuaskan, muncul sebagai respons terhadap stres lingkungan (Judge, 2015:429). Stres ekstrem bisa mengganggu kepandaian seseorang untuk menangani lingkungan mereka. Mengakibatkan karyawan menumbuhkan berbagai gejala stres yang bisa mempengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Gejala ini memengaruhi Kesehatan fisik dan mental (Handoko, 2014:200).

Selain stress kerja, disiplin kerja juga bisa berpengaruh pada kinerja karyawan. Begitu penting disiplin kerja di dalam semua aktivitas manusia, terutama dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan hasil pekerjaan (Hartono, 2016:41). Kurangnya pemahaman tentang aturan, langkah-langkah, dan kebijakan merupakan penyebab nomor satu dari tindakan ketidaksiplinan. Disiplin timbul dari kesadaran dan kesediaan untuk menaati segala aturan yang ditetapkan. Oleh sebab itu, disiplin perlu diterapkan di tempat kerja agar pekerjaan tetap berjalan dengan lancar (Tsauri, 2013:127).

Peneliti akan meneliti PT Pos Indonesia cabang Cimahi yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 01, Baros, Kecamatan Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat. PT Pos Indonesia adalah perusahaan berorientasi bisnis yang menyediakan layanan pos & produk yang mendukung layanan pos. PT Pos Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyelenggarakan pelayanan pos & Pos Indonesia berbentuk perseroan terbatas.

Dari hasil pra survei, ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, seperti stress & disiplin kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang terlibat pada penelitian. PT Pos Indonesia cabang Cimahi mengalami masalah kinerja karyawan, berdasarkan data yang diperoleh dari Bapak AD Susanto sebagai supervisor administrasi dan umum perihal kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Cimahi masih terlihat kurang baik. Dilihat dari segi penjualannya masih sering terjadi kegagalan mencapai target terutama target untuk jangka waktu perbulan. Kemudian

masih adanya karyawan yang mendapatkan surat teguran karena kesalahan dalam bekerja, seperti kesalahan dalam pengiriman surat ataupun barang kepada pengguna layanan pos. Hal ini menunjukkan kebutuhan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan diperlukan, sehingga peran dan kewajiban yang diberikan dapat memenuhi tujuan yang ditetapkan.

Masalah yang ada pada kinerja karyawan diyakini karena stres kerja & disiplin kerja. Berdasarkan hasil survei awal terhadap 38 karyawan PT Pos Indonesia Cabang Cimahi mengenai stres kerja tercantum dalam Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Survei Awal

No	Dimensi Stress Kerja	Indikator Stress Kerja	Karyawan	
			Ya	Tidak
1	Faktor Lingkungan	Ekonomi	20	18
2		Politik	15	23
3		Teknologi	25	13
4	Faktor Organisasional	Tuntutan tugas	28	10
5		Tuntutan peranan	24	14
6		Tuntutan interpersonal	21	17
7	Faktor Pribadi	Permasalahan keluarga	22	16
8		Permasalahan ekonomi	26	12
9		Kepribadian yang inheren	27	11
Rata-rata			60,81%	39,19%

Sumber: dari hasil data kuesioner yang diolah peneliti (2022)

Dari data di atas diketahui jumlah prasurvei 38 orang responden dan memiliki 9 indikator, dari data tersebut diperoleh hasil 342 yang merupakan hasil dari 38 orang responden dikali 9 indikator. Jumlah responden yang menjawab YA sebanyak 208 orang responden kemudian dibagi 342 maka menjadi 60,81% dan jumlah responden yang menjawab TIDAK sebanyak 134 orang responden kemudian dibagi 342 maka menjadi 39,19%.

Dari data survei awal terlihat, tingkat stres kerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Cimahi sangat tinggi yaitu rata-rata 60,81%. Terutama diakibatkan oleh faktor pribadi: permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, dan kepribadian yang inheren.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Penitiasih Dwi A sebagai supervisor penjualan bisnis jasa keuangan di PT Pos Indonesia Cabang Cimahi, diketahui bahwa masih ditemukan karyawan yang datang ke kantor melebihi batas waktu yang ditetapkan, masih banyaknya karyawan yang berperilaku kurang baik di tempat kerja seperti tidak berperilaku ramah baik kepada rekan kerja maupun pimpinan dan karena belum adanya sanksi yang tegas terhadap karyawan maka masih banyak karyawan yang tidak mentaati berbagai ketentuan aturan SOP yang berlaku. Hal ini membuktikan kedisiplinan karyawan masih rendah. Karena itu, beberapa aspek disiplin kerja harus diperhatikan oleh PT Pos Indonesia cabang Cimahi.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan terdapat perbedaan penelitian pada pengaruh stres kerja & disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan pada Tabel 1.2 di berikut ini:

Tabel 1.2
Research Gap

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Rachel Natalya Massie dkk (2018)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado	Stres Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2	Noor Azarine Osafitri (2021)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Banjarmasin Bangkit	Stres Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja memiliki dampak positif signifikan pada kinerja karyawan
3	Mouren B (Sepang, 2016)awelle & Jantje Sepang (2016)	Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI cabang Tahuna	Etos Kerja (X1), Gairah Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Etos kerja & gairah kerja mempengaruhi kinerja karyawan, namun disiplin kerja tidak
4	Ade Muslimat & Hariyaty Ab Wahid (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh	Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (X2)	Disiplin kerja memiliki dampak positif signifikan pada kinerja karyawan

Sumber: Berbagai jurnal yang telah diolah peneliti (2022)

Terdapat gap dalam hasil penelitian sebelumnya, pada penelitian Rachel Natalya Massie tahun 2018 memperlihatkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan, sedangkan survei Noor Azarine tahun 2021 memperlihatkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian hasil studi Moure Bawelle & Jantje Sepang tahun 2016 memperlihatkan bahwa disiplin kerja tak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan survei Ade Muslimat & Hariyaty tahun 2021 memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

Dari latar belakang masalah tersebut, peneliti terdorong pada PT Pos Indonesia Cabang Cimahi untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diberikan, peneliti mengidentifikasi sejumlah masalah:

1. Tingginya stres kerja pada beberapa karyawan yang diakibatkan oleh faktor lingkungan, organisasional, dan pribadi. Terutama pada faktor pribadi seperti permasalahan keluarga, ekonomi, & kepribadian yang inheren yang dapat mengganggu kinerja karyawan.
2. Sebagian karyawan belum menyadari pentingnya disiplin kerja, terutama dalam hal pengaturan jam kerja, yang dapat mengakibatkan kinerja yang buruk.

Berdasarkan identifikasi dari masalah yang sudah dijelaskan, maka diajukan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT POS Indonesia cabang Cimahi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cimahi?
3. Seberapa besar pengaruh stress kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cimahi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cimahi.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cimahi.
3. Untuk menguji pengaruh stress kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cimahi.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dari hasil penelitian ini ada manfaat yang dapat diberikan:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen personalia terkait stres kerja, disiplin kerja & dampaknya pada kinerja karyawan, memberikan informasi tentang dampak stres & disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Cimahi bisa dijadikan bahan pertimbangan ketika mengelola karyawan untuk mengembangkan kinerja.

2. Manfaat praktis

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi dan referensi bagi peneliti dan teman-teman yang mempelajari penelitian lebih lanjut stres kerja, disiplin kerja & kinerja karyawan.