

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Menurut Sutrisno (2019) Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan di suatu organisasi, karena sumber daya manusia dapat berperan aktif terhadap proses jalannya tujuan organisasi. Maka dari itu, setiap perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan mampu menghadapi tantangan juga mampu bertahan dalam persaingan di era globalisasi ini.

Sumber Daya Manusia merupakan peranan penting dalam perusahaan dan harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin agar bisa memberikan hasil kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang di inginkan oleh perusahaan. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka perusahaan tersebut bisa mengalami kesulitan dalam mengembangkan operasional perusahaan.

Pada setiap perusahaan sudah tentu akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut (Slaeman et al., 2021).

Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan meningkatkan kinerja tersebut diharapkan para karyawan dapat lebih maksimal dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada suatu perusahaan kedisiplinan sangat dibutuhkan untuk mendisiplinkan para karyawan agar mengikuti peraturan yang berlaku pada perusahaan. Disiplin kerja dapat ditentukan melalui ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tepat waktu saat datang ke kantor, kerapian dalam berpakaian dan dalam menyelesaikan pekerjaan serta ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu dalam meningkatkan kinerja karyawan motivasi juga perlu diperhatikan. Ketelitian dan keseriusan dalam mengerjakan pekerjaan sangat dibutuhkan, agar para karyawan mendapatkan semangat dalam bekerja maka motivasi sangat dibutuhkan. Dengan memberikan motivasi maka para karyawan akan lebih termotivasi dengan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pada dasarnya motivasi merupakan subjek penting bagi manajer perusahaan karena manajer bekerja dengan banyak orang. Oleh karena itu apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi juga.

Selain motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Biasanya stres kerja dapat disebabkan oleh beban pekerjaan yang harus diselesaikan dengan alokasi waktu yang ada, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Stres dapat menimbulkan dampak

negatif terhadap keadaan psikologis yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan.

PT Saga Hikari Teknindo Sejati adalah salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang otomotif, perusahaan ini memproduksi berbagai jenis peralatan otomotif seperti sekrup, ring, baut, mur juga paku keling. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1995, hingga saat ini perusahaan ini terus berinovasi untuk meningkatkan kualitas hasil produksinya. Perusahaan Saga Hikari Teknindo Sejati merupakan perusahaan yang cukup terkemuka di bidang otomotif, selain itu perusahaan ini juga bergerak dalam bidang elektronik, perusahaan ini telah memiliki sertifikat ISO 45001:2018, yang artinya perusahaan ini telah mampu memenuhi standar operasi yang baik juga berkualitas, perusahaan ini juga menjadi perusahaan Indonesia pertama yang memperoleh lisensi Taptite dari *Reminc-Conti (USA)*.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Saga Hikari Teknindo Sejati terdapat permasalahan dengan kinerja karyawan, terlihat dari data kinerja karyawan dalam perusahaan pada periode tahun 2019 - 2022 yang mengalami penurunan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan data berikut :

**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. Saga Hikari Teknindo Sejati  
Tahun 2019 – 2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik
2019	74	10	44	18	2
2020	78	2	23	39	14
2021	80	6	21	53	-
2022	80	-	32	47	1

Sumber : PT Saga Hikari Teknindo Sejati

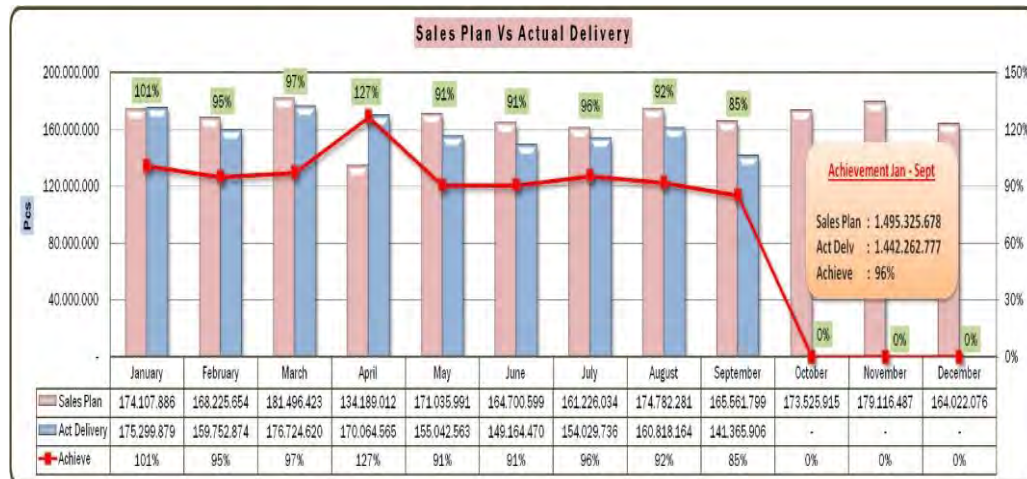
Berdasarkan tabel 1.1 diatas terdapat fenomena bahwa presentase pada kategori Sangat Baik dan Cukup Baik mengalami penurunan. Dan untuk kategori Baik dan Kurang Baik memiliki presentase yang meningkat. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Pengembangan dan implementasi PT. Saga Hikari Teknindo Sejati diakui oleh kemampuan finansial yang ditunjukkan, komitmen terhadap pencapaian penjualan yang stabil dan unggul, serta operasi yang aman bagi lingkungan. Perusahaan ini yakin akan nilai dan posisi kuat kami di pasar. PT. Saga Hikari Teknindo Sejati berusaha untuk menjadi perusahaan Indonesia terkemuka dalam produk pengikat melalui komitmen untuk menyediakan produk dengan kualitas terbaik dengan harga terjangkau dan waktu pengiriman tepat waktu.

Berdasarkan data penjualan yang peneliti dapatkan, bahwa PT Saga Hikari Teknindo Sejati pada Januari 2023 – September 2023 penjualannya

cenderung menurun. Seperti yang ditunjukkan pada grafik data pencapaian target penjualan berikut ini :

**Gambar 1.1 Data Pencapaian Target Penjualan PT Saga Hikari  
Teknindo Sejati**



Sumber : PT Saga Hikari Teknindo Sejati

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan fenomena bahwa adanya permasalahan kinerja karyawan pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati yaitu terjadi penjualan yang cenderung menurun dari bulan Mei dan khususnya pada bulan September, hal ini disebabkan karena tidak memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan dengan target 165.561.799 pada bulan September.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019). Sedangkan kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam

mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kedisiplinan, motivasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, remunerasi, kepuasan kerja, kualitas SDM, komitmen, kompetensi, kompensasi, kesesuaian peran, konflik, stres kerja, jenjang karir, beban kerja, insentif, upah, pendidikan dan pelatihan (Tahir et al., 2023).

Dari permasalahan diatas, untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Saga Hikari Teknindo Sejati, maka peneliti melakukan prasurvey untuk mengetahui variabel apa yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap responden sebanyak 20 karyawan pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati. Dari pra survey tersebut diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1. 2 Hasil Prasurvey**

Variabel	Pernyataan	Ya	Tidak
Fasilitas Kerja	Fasilitas yang tersedia sudah lengkap dan sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan.	19	1
Disiplin	Saya melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawab sesuai dengan waktu yang di tentukan.	2	18
Motivasi	Saya merasa diberikan kesempatan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam proyek – proyek penting.	1	19
Beban Kerja	Terkadang saya masih melakukan pekerjaan ketika jam istirahat atau jam pulang kerja.	6	14
Pengembangan Karir	Kesempatan untuk mengembangkan karier terbuka untuk semua karyawan.	18	2
Lingkungan Kerja	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya.	19	1

Kepemimpinan	Pimpinan mampu menangani konflik dengan baik.	19	1
Stres Kerja	Saya sering menunda pekerjaan yang sulit saya kerjakan.	19	1

Sumber : Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra survey dengan 20 responden, terdapat 18 karyawan merasa belum menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang di tentukan, kemudian terdapat 19 karyawan merasa atasan kurang memberikan motivasi karena kurangnya kesempatan untuk terlibat dalam proyek penting, hal ini dapat menimbulkan rasa kurang dihargai atau dipercaya dan akhirnya menurunkan motivasi karyawan, dan terdapat 19 karyawan merasa adanya tekanan yang tinggi dari atasan yang menyebabkan sering menunda pekerjaan sehingga timbul stres kerja yang meningkat.

Hasil pra-survey tersebut juga di dukung oleh penelitian sebelumnya (*research gap*) yang digunakan sebagai dasar penelitian. Menurut hasil penelitian yang dilakukan I Made Dodi Pramana dan Ni Made Ary Widiastini (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran ” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. LKM Demak Sejahtera)” menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Evi Citrawati dan Khuzaini (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Astri Pramestya, Jajuk Herawati, dan Epsilandri Septyarini (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan, yaitu pada penelitian yang dilakukan Eric Hermawan (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta”. Namun, terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan, Sulastri dan Onsardi (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari fenomena data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari setiap variabel.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi latar belakang dan pentingnya kinerja karyawan yang ada di PT. Saga Hikari Teknindo Sejati,



maka pengembangan yang dilakukan terhadap penelitian ini adalah mengacu pada fenomena yang ada di PT. Saga Hikari Teknindo Sejati yang di dalamnya disiplin kerja, motivasi kerja dan stres kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja karyawan tersebut akan memberi dampak kepada kinerja karyawan yang ada, sehingga dengan dasar inilah topik penelitian ini disusun. Maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saga Hikari Teknindo Sejati”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, sebagai berikut:

1. Kontribusi Praktik
  - a. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati.
  - b. Bagi Peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, dan wawasan, serta pengalaman bagi peneliti di bidang sumber daya manusia. Khususnya dalam bidang disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati.
  - c. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan referensi bagi penelitian sejenis atau yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.
2. Kontribusi Akademik
  - a. Bagi peneliti, sebagai salah satu syarat dalam memenuhi tugas akhir, dan sarana untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan dengan ikut berkontribusi langsung sehingga dapat

melihat dan menghayati praktik-praktik pembelajaran yang sudah dilakukan.

- b. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan ilmu pengetahuan dan bahan masukan dalam kedisiplinan karyawan, motivasi karyawan, dan stres kerja karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Saga Hikari Teknindo Sejati.

