

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi, setiap perusahaan dituntut untuk dapat menghadapi persaingan yang sangat ketat dari para pesaing. Perusahaan melakukan berbagai strategi untuk dapat bersaing dan bertahan. Hal ini menuntut adanya efektivitas dan efisiensi organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat antar organisasi. Sumber daya manusia faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia khususnya, bisa bersaing di era globalisasi.

Menurut aptika.kominfo.go.id, Revolusi Industri 4.0 menggabungkan teknologi siber dengan otomatisasi. Salah satu sektor yang terpengaruh oleh revolusi ini adalah sumber daya manusia, karena hampir semua pekerjaan kini mengadopsi konsep otomatisasi. Oleh karena itu, era revolusi industri ini harus dihadapi dengan bijaksana dan hati-hati. Hal ini tentunya mengurangi kebutuhan jumlah karyawan karena mesin sudah mengantikan beberapa tugas. Namun, interaksi dan perasaan manusia (yang tidak dapat digantikan mesin) serta peran manusia dalam menentukan arah dan kemajuan perusahaan tetap menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan, sehingga aspek sumber daya manusia tetap menjadi hal yang krusial.

Sumber daya manusia adalah komponen paling penting bagi organisasi dan perusahaan untuk beroperasi dengan baik. Jika sumber daya manusia tidak ada atau kualitasnya buruk, organisasi atau perusahaan akan sulit untuk beroperasi dengan baik meskipun sumber daya lain telah dipenuhi. Untuk mencapai hal ini, metode khusus diperlukan untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah istilah untuk upaya pemberdayaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (**Munandar et al., 2022**).

Menurut (**Fatma et al., 2021**) Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM terdiri dari individu-individu yang bekerja dalam organisasi, berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, bahkan sebagai pengelola utama atau penyedia sumber daya manusia untuk departemen lainnya. Perusahaan yang ingin bertahan hidup dan memiliki reputasi baik di masyarakat tidak akan mengabaikan aspek ini.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang yang fokus pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. MSDM tidak hanya mencakup aspek-aspek administrasi atau operasional seperti penggajian, perekrutan, dan pemutusan hubungan kerja, tetapi juga lebih luas dalam hal peran manusia dalam organisasi bisnis itu sendiri. Hal ini mencakup pengembangan karyawan, penggunaan keterampilan dan kemampuan mereka secara optimal, serta perlindungan hak-hak mereka dalam

hubungan kerja. MSDM mencakup berbagai masalah yang berkaitan dengan pengembangan, pemanfaatan, dan perlindungan sumber daya manusia, baik dalam konteks hubungan kerja maupun dalam perusahaan itu sendiri (**Susanti, 2022**). Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan, mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta memastikan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Manajemen SDM adalah hal-hal yang mencangkup tentang pembinaan, perlindungan dan penggunaan SDM itu sendiri agar lebih baik dalam hubungan kerja mampu yang berusaha sendiri. Untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, sistem formal dirancang dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), (**Pahira & Rinaldy, 2023**).

Kinerja didefinisikan oleh (**Raymond et al., 2023**), sebagai hasil dari individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi yang bekerja sama dengan otoritas dan tanggung jawab mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang ilegal, taat hukum, moral, dan etis.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menurut (**Nabawi, 2019**) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang baik. Menurut (**S. Lestari & Afifah, 2020**), kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai serta perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab selama periode tertentu. Atau kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

PT. Yasiga Sarana Utama Padang merupakan anak perusahaan dari yayasan Igasar yang tergabung dalam Semen Padang Group yang bergerak dibidang jasa, perdagangan, pertambangan di Kota Padang, Sumatera Barat. Dengan demikian, perusahaan ini memiliki tujuan untuk mencari keuntungan agar dapat membantu perusahaan induknya. PT. Yasiga Sarana Utama memiliki visi dan misi untuk mencapai target yang diinginkan, perusahaan membutuhkan asset tetap dalam mengoperasikan kegiatan usahanya. Namun demikian, dalam upaya menciptakan Kinerja karyawan PT. Yasiga Sarana Utama Padang, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan, dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab dan kewajiban sebagai seorang karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dilapangan ditemukan masih menurunnya kinerja karyawan, dapat kita lihat dari tabel berikut.

Tabel 1. 1
Aspek Penilaian Kinerja Karyawan PT. Yasiga Sarana Utama

No	Aspek Penilaian Kerja							
	Tahun	Disiplin	Tanggung jawab	Ketekunan	Kerja sama	Kejujuran	Mutu	Rata-rata
1.	2019	65	69	67	68	69	68	67,67 %
2.	2020	68	67	70	71	72	73	70,17%
3.	2021	70	70	72	73	70	70	70,83%
4.	2022	72	72	71	70	73	75	72,16%
5.	2023	70	68	69	70	69	73	69,83%

(Sumber : PT. Yasiga Sarana Utama pada tahun 2019-2023)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas pada PT. Yasiga Sarana Utama, dapat dilihat bahwa pada aspek penilaian kinerja karyawan lima tahun terakhir, kinerja yang tercatat cenderung kurang maksimal. Penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan tidak stabil setiap tahunnya. Rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2019 tercatat sebesar 67,67%, kemudian meningkat menjadi 70,17% pada tahun 2020, 70,83% pada tahun 2021, mencapai 72,16% pada tahun 2022, dan turun sedikit menjadi 69,83% pada tahun 2023. Data yang fluktuasi (turun-naik) menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam kinerja.

Beban kerja sangat berkaitan dengan pekerjaannya karena membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu. Baik itu dilakukan atau tidak, beban kerja dapat berdampak positif atau negatif pada pekerjaannya. Dan tugas yang dibebankan kepada karyawan seringkali mempengaruhi tingkat stres, kepuasan kerja, dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Menurut (**Huda & Shony Azar, 2021**), beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu.

Menurut (**Kurnia & Sitorus, 2022**), beban kerja ialah serangkaian tugas yang telah diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja untuk menyelesaikan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan serta potensi mereka (tenaga kerja). Menurut (**Raymond et al., 2023**) Beban kerja merupakan hasil dari interaksi antara keterampilan pekerja, perilaku, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, tuntutan tugas, dan persepsi. Sementara (**Fajar et al., 2024**), beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan stres di tempat kerja seperti,

kelelahan fisik dan mental, serta reaksi emosional dan sakit kepala, masalah pada pencernaan, dan mudah marah.

Faktor penyebab stres di tempat kerja antara lain adalah beban kerja yang berlebihan, pengawasan yang tidak memadai, ketidakjelasan dalam peran, serta kurangnya pengakuan. Stres yang dialami karyawan dapat mengakibatkan biaya yang cukup besar, seperti penurunan produktivitas, absensi akibat sakit, dan kehilangan waktu kerja. Menurut (**Manurung & Siagian, 2024**), stres kerja dapat diartikan sebagai situasi yang terjadi dalam diri karyawan yang ditandai dengan adanya tindakan negatif sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. (**Siahaan et al., 2024**), menjelaskan bahwa stres kerja adalah situasi yang selalu berubah di mana orang dihadapkan pada peluang dan tantangan, atau tuntutan yang berkaitan dengan keinginan aktual mereka dan hasilnya dianggap penting meskipun tidak pasti.

Menurut (**T. P. Rahayu & Liana, 2020**), berpendapat bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut (**Nugraheni et al., 2023**), menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tekanan yang mempengaruhi cara berpikir, emosi, serta kondisi fisik dan mental seseorang, sehingga dapat mengurangi disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening, karena disiplin yang diterapkan pada pegawai mempermudah organisasi mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan karyawan yang mematuhi aturan dan norma perusahaan cenderung

memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja organisasi.

Menurut (**Aprilia et al., 2024**), menjelaskan disiplin kerja merupakan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan jika seorang karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinannya, mereka akan dihukum.

Pada dasarnya, setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja adalah kunci sukses dan harus diterapkan oleh setiap orang. Ini karena disiplin kerja yang baik akan memungkinkan proses pelaksanaan tugas dengan lancar dan mencapai hasil kerja yang optimal untuk perusahaan (**Arifin et al., 2022**). Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (**Anggreini & Aringga, 2024**).

Oleh karena itu dengan mempertimbangkan disiplin kerja sebagai variabel intervening, dapat dipahami bagaimana pengaruhnya dalam intervening dan memperkuat hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan.

Berdasarkan teori ahli, fenomena dilapangan dan riset gap diatas, maka penulis tertarik melalukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Yasiga Sarana Utama**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya aspek penilaian kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari masih naik-turunnya persentase kinerja karyawan.
2. Kedisiplin yang kurang dikarenakan beban kerja yang sangat berlebihan dan dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.
3. Tanggung jawab yang masih rendah akan menyebabkan kinerja karyawan yang menurun.
4. Rendahnya pencapaian kinerja karyawan diakibatkan oleh disiplin yang masih sangat rendah.
5. Meningkatnya stres kerja karena semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.
6. Masih rendahnya disiplin kerja dan kurangnya kinerja karyawan mengakibatkan stres kerja dan beban kerja.
7. Meningkatnya beban kerja pada pegawai menjadi salah satu faktor penyebab turunnya kinerja karyawan.
8. Masih ada pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan hasil yang kurang maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkaitan dengan Beban Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel

terikat melalui Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Yasiga Sarana Utama.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama?
2. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama?
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama?
4. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama?
5. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama?
6. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan disiplin kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Yasiga Sarana Utama?
7. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Yasiga Sarana Utama?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama.
6. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan disiplin kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Yasiga Sarana Utama.
7. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Yasiga Sarana Utama.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakannya penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan informasi yang akan menjadi bahan dalam menentukan dan memperbaiki

kemajuan suatu perusahaan serta menerapkan variabel-variabel penelitian yang ditemukan dapat membantu dan meningkatkan kinerja perusahaan. Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan dimasa akan datang.

2. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada peneliti terhadap pengembangan teori dan pengetahuan. Selain diharapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan nantinya dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang dengan menambah ilmu pengetahuan sehubung dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam menganalisa pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT. Yasiga Sarana Utama.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan dan menambah wawasan, tentang bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT. Yasiga Sarana Utama dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

Menurut (**Chaerudin, 2020**) Berikut adalah beberapa aspek dari kinerja karyawan:

1. Hasil kerja. Menunjukkan cara seseorang itu mencapai tugas yang dikerjakan.
2. Kedisiplinan, yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, serta bagaimana seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diperlukan.
3. Tanggung jawab dan kerja sama, menggambarkan kemampuan individu untuk bekerja dengan baik, baik dalam situasi yang diawasi maupun tidak.
4. Kekuatan, adalah kemampuan untuk tetap fokus dan berusaha keras meskipun menghadapi berbagai tantangan.
5. Kejujuran, adalah nilai dasar yang sangat penting dalam lingkungan kerja.
6. Mutu kerja, mengacu pada tingkat kualitas dari hasil yang dihasilkan oleh karyawan.

2.1.3.1.4 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut (**Abd. Rahman, 2022**), kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Adapun beberapa tujuan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai dan pemberian imbalan yang serasi.
2. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan dan meningkatkan motivasi kerja.
3. Meningkatkan etos kerja.