

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan daya saing untuk menghadapi kompetitor-kompetitor mereka salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik. Sumber daya manusia disini disebut juga dengan karyawan yang merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Menurut (**Agustina *et al.*, 2019**), sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Menurut (**Agustina *et al.*, 2019**), menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau institusi ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya manusia : karyawan atau tenaga kerja, kemudian sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja dari faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada sarana dan prasarana. Selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang



memadai, baik jumlah

(kuantitas), atau kemampuan (kualitas) maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.



Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi pentingnya sumber daya manusia merubah paradigma orang dalam dunia kerja. Kunci utama dari majunya sebuah organisasi adalah sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri, yaitu karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang komitmen tinggi pada organisasi, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif pada organisasinya, karyawan akan memiliki rasa yang tetap membela organisasinya, selalu giat dalam pencapaian untuk meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Hamali *et al.*, 2016), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu progresi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut (Amirullah 2018), menyatakan kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menurut Sormin dkk (2017), menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan



pada tingkat-tingkat tertentu, stres kerja juga diperlukan guna mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Menurut **(Rahman & Kader, 2019)**, stres kerja adalah kondisi dimana yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut **Yohanes & Wahyudin (2020)** stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut **Safitri & Gilang (2020)** stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu.

Menurut **(Agustina et al., 2019)**, disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggungjawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh **(Agustina et al., 2019)** yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh



terhadap kinerja karyawan.

Menurut **Arifa (2018)** “disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Nilai-nilai yang telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman.

Menurut **Ruslinda (2019)**, “Motivasi adalah seseorang karyawan dalam bekerja tinggi maka kinerjanya pun akan semakin tinggi, sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak adanya memiliki motivasi baik internal (diri sendiri) ataupun eksternal (keluarga) maka kinerjanya pun akan rendah”. Motivasi yang tinggi yang dimiliki seorang karyawan maka dapat meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya. Menurut **Arifa (2018)** menyatakan bahwa “motivasi adalah mendiskusikan kekuatan dan kelemahan, yang selanjutnya menyusun motivasi tersebut hingga menjadi tindakan”. Keberhasilan kinerja tidak lepas dari faktor pendukung yang lain. Kinerja yang baik, harus ada motivasi yang baik pula. Oleh sebab itu motivasi kerja seperangkat karyawan harus semakin ditingkatkan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu memberikan semangat kerja yang tinggi kepada perangkat desa dalam bekerja.

Menurut **Ruslinda (2019)**, Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan



waktunya untuk menyelenggarakan berbagai yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan". Selain itu Menurut **Luthas (2018)** "motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif".

Menurut **(Santoso, 2018)**, bahwa kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut **(Santoso, 2018)**, kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut **(Santoso, 2018)**, Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Menurut **(Deni, 2018)**, Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Mendapatkan perhatian yang baik didalam suatu penghargaan terhadap kinerja yang mereka tunjukan. Tentunya hal tersebut akan menjadi pembangkit semangat bagi para karyawan karena dengan adanya



hal tersebut para karyawan akan sangat terhargai dan termotivasi dalam bekerja.

Hal tersebut disebabkan oleh beberapa permasalahan yaitu kurangnya pengawasan dan ketegasan dari pimpinan perusahaan dalam menyikapi karyawan yang lalai dalam bekerja, target pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak perusahaan, didapatkan beberapa fenomena yang terjadi di PT MNC Vision tentang rendahnya kinerja karyawan. Perusahaan dalam penelitian ini adalah PT MNC Vision (Persero), Sumatera Barat yang bergerak di bidang jasa manajemen pelanggan TV berbayar, seperti layanan manajemen pelanggan dan bisnis TV berbayar. Saat ini perseroan bergerak dalam mentransmisikan ulang dan memasarkan beberapa program televisi internasional melalui satelit. Salah satu bentuk kurangnya pengembangan karyawan di perusahaan ini adalah kurangnya pelatihan disiplin kerja, dan stres kerja. Banyaknya karyawan dari masing-masing bagian yang masih belum bisa menguasai emosionalnya ketika dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hal ini tentunya akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Karyawan akan merasa hasil kerja kerasnya dihargai melalui



pemberian reward atau pengakuan atas prestasi kerjanya. Pemberian penghargaan menarik perhatian dan memberikan informasi serta mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberikan. Penghargaan dibandingkan dengan lainnya. Menurut **Dwisugiarti (2019)** sikap disiplin kerja karyawan dan reward penghargaan serta motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktifitas sebuah perusahaan.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Kantor MNC VISION Kota Padang
Bulan Juni s/d Februari 2019/2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Absensi (%)
Juni	40 orang	23 hari	6 hari	0,60%
Juli	40 orang	23 hari	4 hari	0,43%
Agustus	40 orang	26 hari	6 hari	0,57%
September	40 orang	24 hari	5 hari	0,52%



Oktober	40 orang	25 hari	9 hari	0,90%
November	40 orang	19 hari	3 hari	0,39%
Desember	40 orang	27 hari	6 hari	0,55%
Januari	40 orang	25 hari	7 hari	0,70%
Februari	40 orang	26 hari	8 hari	0,76%

Sumber :PT MNC Vision Kota Padang

Dari presentasi absensi pegawai PT MNC Vision Kota Padang bulan Juni – Februari 2019/2020 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah karyawan yang absen. Absensi tertinggi berada pada bulan Oktober sedangkan absensi terendah berada pada bulan November. Dimulai pada bulan Juni tingkat absensi karyawan berada pada angka 0,6% dari jumlah karyawan yang ada. Pada bulan Juli presentasi absensi pegawai mengalami penurunan dari bulan sebelumnya yang 0,6% dibulan Juli menurun menjadi 0,43% yang berarti mengalami penurunan sebesar 0,17%. Dibulan Agustus presentasi Absensi kembali meningkat yaitu pada angka 0,57% . Pada bulan Agustus mengalami kenaikan sebesar 0,14% dari bulan sebelumnya dengan jumlah karyawan yang ada. Dan pada bulan September tingkat absensi mengalami penurunan yaitu pada angka 0,52% dan berarti menurun sebesar 0,05%. Selanjutnya pada bulan Oktober adalah letak posisi tertinggi tingkat absensi pegawai yaitu berada pada level 0,9%. Itu berarti tingkat absensi pegawai meningkat sebesar 0,38% dari bulan sebelumnya yang hanya berada pada angka 0,52%. Pada bulan



keenam tepatnya dibulan November tingkat absensi pegawai menurun secara drastis yang berada pada tingkat 0,39%, berarti mengalami penurunan sebesar 0,51% dari jumlah pegawai yang ada. Sedangkan pada bulan berikutnya dibulan Desember tingkat absensi pegawai berada pada angka 0,55% dari jumlah karyawan yang ada. Berarti dibulan Desember mengalami kenaikan tingkat absensi pegawai sebesar 0,16% dari bulan sebelumnya. Dan pada bulan Januari tingkat absensi pegawai kembali meningkat menjadi 0,7% dari jumlah karyawan yang ada. Itu berarti meningkat sebesar 0,15% dari bulan sebelumnya. Dan dibulan Februari tingkat absensi karyawan kembali meningkat dari bulan sebelumnya yaitu pada level 0,76% dari jumlah karyawan yang ada. Berarti dibulan Februari mengalami kenaikan tingkat absensi sebesar 0,06% dari bulan sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya keterikatan karyawan pada perusahaan untuk selalu bersedia mengabdikan pada perusahaan dan melakukannya dengan sukarela.

Berdasarkan informasi dan data yang PT MNC Vision Kota Padang didapat maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk membahasnya lebih rinci, dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul:

“ PENGARUH STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT MNC VISION”

1.2 Identifikasi Masalah



Dalam hal ini penulis membahas variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi secara spesifik dengan melihat fenomena, fakta dan data yakni mengenai pembahasan PT MNC Vision berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Stres kerja karyawan masih dirasakan terhadap pekerjaannya
2. Disiplin kerja karyawan PT MNC Vision masih rendah
3. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum optimal
4. pemberian penghargaan yang kurang juga menimbulkan motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang maksimal
5. Suasana kerja yang kurang kondusif pada PT MNC Vision
6. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya sehingga semangat kerja karyawan menjadi kurang
7. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan membuat hasil kinerja karyawan menjadi menurun
8. Kinerja karyawan yang belum optimal mempengaruhi kegiatan perusahaan
9. Kurangnya adanya pelatihan dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja membuat keamanan karyawan dalam bekerja diragukan.
10. Belum optimalnya ketaatan dalam menjalankan pekerjaan



berdasarkan peraturan yang ada

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan, dalam penelitian ini penulis membatasi hanya dua variabel bebas Stres kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel moderating

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT MNC Vision ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT MNC Vision ?
3. Bagaimana pengaruh Stres kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT MNC Vision ?



4. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada PT MNC Vision?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada PT MNC Vision?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada PT MNC Vision ?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT MNC Vision ?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT MNC Vision ?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada PT MNC Vision ?
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT MNC Vision ?
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT MNC Vision ?



7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan terhadap motivasi kerja pada PT MNC Vision ?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

1. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja .

2. Bagi penelitian lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari prestasi kerja karyawan khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemimpin PT MNC Vision untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan



khusus pada stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja yang dapat meningkat.

2. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja.

