

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di seluruh dunia, setiap perusahaan menginginkan karyawan memiliki prestasi karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat mendorong potensi perusahaan untuk berdiri. Jika penilaian prestasi kerja diperhatikan dengan baik maka akan menjadi fokus bagi karyawan untuk melihat seberapa jauh tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik dan juga mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan suatu usaha, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina karyawannya sebagai tenaga kerja yang berprestasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berprestasi dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan

hidup organisasi. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing - masing individu. Dalam perkembangan kompetitif du era modern ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang.

Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Martoyo (2007:141), adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya.

Prestasi karyawan tidak cukup hanya dengan menghadapi stres kerja dari karyawan itu sendiri, tetapi bisa juga dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal Hasibuan (2013). Disamping itu usaha untuk memacu prestasi kerja pegawai, pimpinan harus berusaha menyadari hakikat dari pekerjaan karyawan sehingga dapat ditentukan bentuk motivasi apa yang akan diperlukan sesuai dengan kondisi karyawan dan pekerjaan yang diberikan dari perusahaan.

Disiplin kerja juga adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:444), bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang

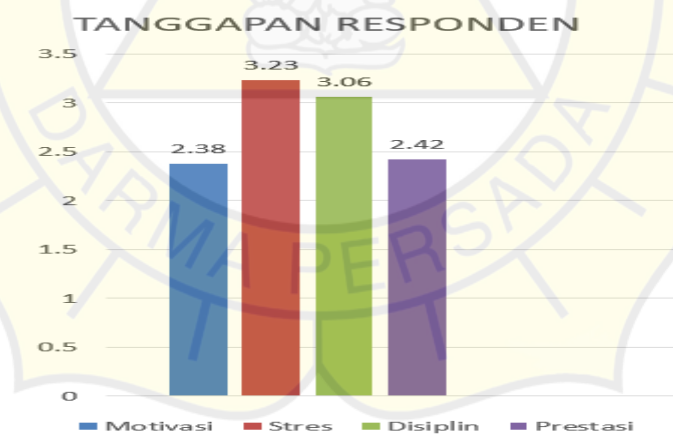
dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana keinginan seseorang untuk bisa bersaing dengan yang lain sehingga tercipta keinginan untuk maju karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam individu tersebut. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan karena semakin tinggi prestasi kerja tersebut, semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut, sehingga dapat membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Untuk mengetahui prestasi kerja dalam perusahaan tersebut, maka pemimpin harus melakukan pengevaluasian terhadap karyawannya. Pengevaluasian terhadap karyawan harus obyektif dan teliti, serta pemimpin yang harus mampu mengukur bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan. Hal ini berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, sebagai acuan dalam mengarahkan karyawan ke bidang yang mereka kuasai sehingga menghasilkan output yang bermanfaat bagi perusahaan.

PT Ericsson adalah sebuah perusahaan telekomunikasi dan jaringan multinasional yang berkantor pusat di Stockholm, Swedia. Perusahaan ini menawarkan layanan, perangkat lunak, dan infrastruktur teknologi komunikasi dan informasi untuk operator telekomunikasi, peralatan jaringan Internet Protocol (IP) dan telekomunikasi tradisional, pita lebar tetap dan seluler, layanan operasi dan dukungan bisnis, televisi kabel, IPTV, sistem video, dan operasi layanan ekstensif.

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis melakukan wawancara dan hasil wawancara dengan karyawan PT Ericsson Indonesia, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini. Masalah tersebut berhubungan dengan prestasi kerja yaitu ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya, indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja, hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat adanya masalah yang terjadi dalam kegiatan yang dilakukan dalam bekerja. Kejadian tersebut dapat menjadi masalah untuk PT Ericsson Indonesia dimana hasil sampel yang jadi sangat pengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Data tersebut didukung pula dari kuisisioner pendahuluan yang penulis lakukan kepada 20% responden yang akan dijadikan sampel dari populasi di PT Ericsson Indonesia yang menunjukkan adanya masalah terhadap prestasi kerja, yang disebabkan oleh ketelitian, kerapian

dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja serta kecakapan dalam melakukan pekerjaan, kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya, indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja, Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat adanya masalah yang terjadi dalam kegiatan yang dilakukan dalam bekerja dan lain-lain yang kurang baik terhadap pelaksanaan tugas-tugas rutinnnya yang telah ditetapkan oleh tempat kerja yang dapat dilihat melalui gambar berikut:



Sumber diolah oleh Penulis 2021

Gambar 1.1
Hasil Kuesioner Pendahuluan Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan grafik diatas penulis melakukan penelitian awal dengan cara melakukan wawancara kepada karyawan dan menyebar kuesioner kepada 18 karyawan. Berdasarkan gambar grafik 1.1 dapat diinterpretasikan

hasil rata-rata dari pengolahan data jawaban responden dengan mengacu pada tabel interpretasi yaitu variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2.38, mengidentifikasi bahwa motivasi kerja tergolong rendah dan dapat diartikan bahwa karyawan tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik di perusahaan. Lalu variabel stres kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,23 mengidentifikasi bahwa stres kerja tergolong tinggi. Kemudian responden untuk disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,06 mengidentifikasi bahwa disiplin kerja karyawan tergolong tinggi. Pada variabel terakhir, variabel prestasi kerja dengan rata-rata sebesar 2.42 mengidentifikasi bahwa prestasi kerja karyawan rendah.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka diperlukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu permasalahan tersebut peneliti mengadakan suatu penelitian yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT ERICSSON INDONESIA”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja yang ada di PT Ericsson Indonesia terbilang rendah dan prestasi kerja juga rendah.

- b. Stres kerja karyawan yang ada PT Ericsson Indonesia tergolong tinggi yang menyebabkan prestasi kerja rendah.
- c. Disiplin kerja yang ada di PT Ericsson Indonesia sudah baik namun prestasi kerja masih rendah.

1.2.2 Pembatasan

Berdasarkan masalah diatas, mengingat aktivitas kerja dan keterbatasan waktu, maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada variabel motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja serta prestasi kerja pada karyawan di PT Ericsson Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Ericsson Indonesia ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Ericsson Indonesia ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Ericsson Indonesia ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Ericsson Indonesia ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Ericsson Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT Ericsson Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada PT Ericsson Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Ericsson Indonesia.

1.4 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya :

1. Secara teoritis
Untuk menjadi salah satu hasil penelitian yang dapat menambah wawasan dibidang manajemen SDM terkait dalam mempengaruhi prestasi kerja yang ada di perusahaan ataupun di suatu organisasi dan dapat digunakan sebagai sumber informasi atau referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya.
2. Secara praktis

Untuk masukan berupa informasi terkait prestasi kerja dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan selanjutnya oleh pihak dalam perusahaan atau organisasi

