

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan jaman dan globalisasi pada saat ini membuat setiap perusahaan ikut berkembang dan semakin inovatif mulai dari perusahaan dalam negeri, perusahaan swasta, dan perusahaan asing. Kompetisi industri atau perusahaan tersebut berdampak dalam efektifitas dan efisiensi waktu, sistem perusahaan dan infrastruktur atau sarana dan prasarana terutama teknologi untuk dapat mengatasi segala kebutuhan operasional perusahaan. Dalam persaingan perusahaan yang semakin ketat, sebuah perusahaan harus memiliki kekuatan untuk dapat bertahan. Kekuatan sebuah perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia (tenaga kerja) itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi bisnis yang sangat penting dalam perusahaan. Karena sumber daya manusia pada sebuah perusahaan merupakan pelaksana dari strategi perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia sebagai penggerak operasional pada perusahaan yang mana fungsi manusia yang bekerja secara individu atau kelompok (team) dengan arahan pimpinan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut, seorang pemimpin harus memiliki sikap ketegasan dalam menjalankan roda operasional perusahaan. Termasuk dalam segala peraturan yang ada dalam perusahaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan yaitu disiplin kerja karyawan. Dengan kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan saat bekerja, tugas dan tanggungjawab dalam perusahaan akan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja menjadi bagian

yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan serta perkembangan perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005:444).

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah stres yang terjadi dalam bekerja. Masalah stres kerja di dalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk melaksanakan tugasnya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran seperti pada bahasan diatas, merupakan pembangkit stres. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja pada intinya merujuk pada kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu. Stres merupakan tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek (Cooper, 1994: 167). Menurut WHO (2003) menyatakan bahwa stres adalah reaksi atau respon tubuh terhadap tekanan mental atau beban kehidupan. Para ahli juga mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Ketidakselarasan dengan lingkungan berasal dari tuntutan pekerjaan itu sendiri atau karena kurang terpenuhinya kebutuhan individu dengan lingkungan kerjanya. Untuk itu diperlukannya dukungan sosial dalam lingkungan kerja. House dalam Zehroh (2015) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah suatu transaksi interpersonal yang melibatkan informasi atau bantuan dalam bentuk dukungan emosi, dukungan penelitian, dukungan informasi dan dukungan instrumen yang diterima individu sebagai anggota jaringan sosial. Dengan adanya empati, kepedulian, perhatian, dan nasehat dari rekan kerja serta sarana dan prasarana yang memadai, dapat meredakan stres yang dialami dalam pekerjaan dan akan dapat membantu perusahaan agar lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu perusahaan ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja karyawan termasuk kedisiplinan dalam bekerja, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan dukungan sosial bagi para karyawan.

Stres akan mempengaruhi sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, seperti kegiatan manusia yang dilakukan pada kegiatan sehari-hari, baik dalam bekerja dan hubungan komunikasi, seperti berbicara dengan orang lain, bertukar pendapat, serta dalam menerima pendapat serta menolaknya. Selanjutnya pihak pimpinan dan rekan kerja yang dapat melihat perubahan karyawan dari kedisiplinannya. Hal ini diperlukan untuk mencegah atau menghindari kerugian pada perusahaan karena tingkat disiplin kerja yang menurun akibat stres kerja yang tinggi dan dukungan sosial lingkungan pekerjaan yang rendah.

Perusahaan dengan skala besar merupakan perusahaan yang memiliki karyawan dengan kemampuan ahli dan memiliki lingkungan kerja yang baik. Seperti perusahaan kapal yang terletak di Kabupaten Bangkalan ini, merupakan perusahaan yang berskala besar. Perusahaan tersebut yaitu PT Adiluhung Saranasegara Indonesia, yang merupakan perusahaan bergerak pada bidang pembuatan kapal, perbaikan dan rekaya umum pada kapal. Perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini ditunjang dengan ketatnya seleksi masuk didalam perusahaan serta dipengaruhi pula oleh kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia handal dan profesional. Khususnya pada beberapa bidang yang memang memiliki tingkat keahlian (*skill*) yang tinggi. Seperti pada bagian atau divisi *floating dok*, *yard servis*, sarana apung, dan lainnya. Oleh karena itu pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia selalu berusaha untuk dapat meningkatkan hasil perusahaan terutama dalam pembuatan kapal. Dalam pembuatan kapal, telah ditulis dalam perjanjian kerjasama perusahaan dengan *client*, batas waktu penyelesaian kapal tersebut. Maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan adalah disiplin kerja. Pada perusahaan ini pihak SDM memberlakukan peraturan pada seluruh karyawannya, dengan ketentuan pelanggaran jenis keterlambatan selama 5 kali dalam 1 bulan akan diberikan surat peringatan, pelanggaran jenis keterlambatan lebih dari 5 kali dalam kurun waktu 1 bulan akan diberlakukan sanksi berdasarkan keputusan pihak SDM PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, pelanggaran jenis absen (tanpa keterangan) selama 3 kali dalam 1 bulan akan diberikan surat peringatan, pelanggaran jenis absen (tanpa keterangan) lebih dari 3 kali selama kurun waktu 1 bulan akan diberlakukan sanksi berdasarkan keputusan pihak SDM PT. Adiluhung Saranasegara

Indonesia. Peraturan tersebut dibuat untuk menjaga kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Berikut merupakan rekapitulasi daftar hadir karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia pada bulan November 2015 pada enam bagian didepartemen produksi.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan

Jabatan	September		Oktober		November	
	Terlambat (T)	Pulang Awal (PA)	Terlambat (T)	Pulang Awal (PA)	Terlambat (T)	Pulang Awal (PA)
QA-QC	-	1	4	3	1	2
PPC	4	3	-	2	1	1
BB	-	2	6	-	-	2
Fasilitas dan Perlengkapan	9	9	7	4	2	7
RRU	8	5	7	8	5	7
Produksi	3	11	1	-	3	14
Total	24	31	25	17	12	33

Sumber: Data SDM (2015) PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam tiga bulan terakhir ada 64 karyawan yang datang terlambat dan 81 karyawan yang pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketidaksiplinan karyawan pada perusahaan ini dipicu tidak nyamannya karyawan pada saat bekerja. Ketidaknyamanan ini berujung pada stres yang dialami oleh karyawan, serta dukungan sosial yang minim didalam perusahaan. Seperti pada pekerja lapangan, tidak dilengkapi dengan alat kelengkapan kerja seperti masker dan sarung tangan. Kemudian penggunaan alat kerja lain seperti helm yang tidak dikenakan pada saat bekerja oleh karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya disiplin karyawan pada saat bekerja.

Terdapat permasalahan pula mengenai adanya perbedaan pada *job description* (gambaran pekerjaan) dengan pekerjaan dilapangan. Hal ini terjadi

pada bagian tertentu seperti pada divisi reparasi dan rekayasa umum. Karyawan pada divisi tersebut, sering bekerja atau ikut menangani pekerjaan pada divisi lain terutama pada divisi bengkel fasilitas dan peralatan. Hal ini memicu stres kerja pada karyawan karena beban kerja yang berlebihan. Dengan ditemukannya karyawan yang sering tidak konsentrasi dalam pekerjaan, seperti melamun, tertidur saat jam kerja serta adanya karyawan yang mengeluhkan lingkungan kerja yang kurang baik. Masalah yang selanjutnya yaitu pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia yang tugas atau beban pekerjaannya dibagi-bagi kedalam tugas-tugas yang sederhana, monoton (membosankan) seperti pada bagian staf admin, dan pada bagian operator telepon. Apalagi bagi para karyawan dengan jabatan sebagai direktur ataupun manager yang dituntut dalam penyelesaian tugas dengan segera sehingga kondisi tersebut seringkali memicu munculnya ketegangan dalam bekerja atau stres kerja pada karyawannya. Stres kerja yang muncul dalam pekerjaan dapat diatasi dengan dukungan sosial yang baik. Seperti lingkungan kerja yang memadai dan nyaman, rekan kerja yang membantu, dan lain sebagainya.

Dukungan merupakan bagian yang kecil namun terkadang hal ini dapat berpengaruh dan bahkan dapat merubah kondisi diri seseorang. Bahkan hal seperti itu harus dibangun dalam suatu perusahaan untuk membuat situasi nyaman. Sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih tenang dan inovasi-inovasi baru dapat muncul dalam keadaan ini. Dalam kondisi ini tentu akan berdampak baik pada perusahaan. Karena munculnya ide-ide segar yang dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu stres kerja dan dukungan sosial memberikan dampak pada perusahaan. Sehingga peran dari manajer atau pimpinan sangat diperlukan.

Pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia yang memiliki sumber daya manusia kompeten dalam bidangnya, tentu dukungan antar sesama atau dukungan sosial tentu diperlukan. Bukan hanya dukungan sosial berupa nasehat, perhatian, kepedulian dan penghargaan namun alat-alat, mesin dan teknologi juga harus terpenuhi, untuk kelancaran proses produksi pada perusahaan. Hal ini juga bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Maka dari itulah peneliti sangat tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA KARYAWAN DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP DISIPLIN KERJA PT ADILUHUNG SARANASEGARA INDONESIA”**. Dari penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberikan solusi atas situasi yang terjadi pada perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada perusahaan?
- b. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan?
- c. Apakah secara silmultan stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

- a. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia.

- b. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh simultan stres kerja karyawan dan dukungan sosial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, berikut beberapa manfaat bagi peneliti maupun pihak-pihak yang terkait, yakni :

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan (referensi) bagi perusahaan tentang pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap disiplin kerja karyawan perusahaan.

- b. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembendarahaan keputakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.

- c. Bagi Penyusun

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap disiplin kerja karyawan perusahaan.

- d. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian yang sama dibidang sumber daya manusia.