

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini membuat persaingan antar perusahaan menjadi semakin sengit. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus dapat membuat inovasi dan menciptakan keunggulan bagi perusahaan itu sendiri. Hal demikian membantu perusahaan supaya mampu mempertahankan pangsa pasarnya. Salah satu faktor terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia atau dengan kata lain memiliki karyawan yang berkompeten. Karyawan yang kompeten dengan sendirinya akan membantu perusahaan mencapai target yang telah ditentukan dan meningkatkan kinerjanya.

Karyawan memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena pada dasarnya perencanaan dan pelaksanaan semua kegiatan organisasi atau perusahaan berasal dari kinerja karyawan itu sendiri. Tanpa adanya karyawan maka bisa dikatakan sebuah organisasi atau perusahaan tak bisa berjalan sebagaimana mestinya oleh karena itu, sekecil apapun peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki pengaruh yang besar dalam keberlangsungan jalannya suatu perusahaan. Sikap karyawan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap yang ditunjukkan karyawan ini berupa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja.

Hasibuan (2001:202) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencerminkan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini tergambar melalui moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Adapun Robbins (2003 dalam Tumewu dkk, 2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum setiap individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung menjadi lebih produktif, mempunyai daya inisiatif yang tinggi, dan memiliki kesetiaan yang teguh kepada tempat kerjanya. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung yang dirasakan karyawan selama karyawan tersebut bekerja.

Kepuasan kerja sebagai cerminan tingkah laku karyawan maka erat kaitannya dengan disiplin. Karyawan memiliki kepuasan yang tinggi mungkin saja oleh karena disiplin kerja yang baik. Siagan (2007:305) Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan sebagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta mempunyai semangat kerja untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Semua ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Nitisemito (1988:199) disiplin kerja merupakan ketaatan setiap karyawan terhadap setiap aturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan melalui sikap,

perilaku, dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan serta keadaan-keadaan yang baik adanya. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja yakni tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan.

Karyawan akan memenuhi berbagai peraturan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan apabila tidak ada tekanan yang mengakibatkan stres dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat profesionalitas karyawan maka tekanan-tekanan yang ada akan semakin banyak. Tekanan yang timbul secara terus menerus akan berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan bagi organisasi atau perusahaan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh para pegawai atau karyawan pada khususnya disebut stres.

Handoko (2001 dalam Afrizal dkk, 2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan karena itu dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu sendiri.

CV. Sekawan Motor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran motor dan suku cadang merek Yamaha. Perusahaan ini terletak di Jl. Ahmad Yani No. 6E-6F, Oeba, Kota Kupang, NTT dan saat ini CV. Sekawan Motor Kupang memiliki 49 karyawan. Dalam mencapai target penjualannya, CV. Sekawan Motor sangat bergantung pada performa karyawannya, agar dapat bersaing di pasar.

Semakin baik performa karyawan-karyawan tersebut, maka akan semakin tinggi pula pendapatan yang diterima oleh CV. Sekawan Motor. Oleh karenanya, penting bagi perusahaan ini untuk memperhatikan kenyamanan maupun kepuasan karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan gambaran keadaan karyawan di tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, cenderung menjadi lebih produktif, mempunyai daya inisiatif yang tinggi, dan memiliki kesetiaan yang teguh kepada tempat kerjanya (Sowmya, et al, 2011). Robbins (2015). Menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dibentuk oleh indikator seperti: 1) kondisi kerja yang kondusif; 2) upah yang sesuai; dan, 3) rekan kerja yang mendukung, maka dalam wawancara awal dengan lima orang karyawan CV. Sekawan Motor, diketahui bahwa tingkat kerjasama antar pegawai cenderung rendah, dimana masing-masing pihak hanya memikirkan beban tugasnya sendiri, tanpa memberikan dukungan atau perhatian pada karyawan lain saat bekerja. Ini menunjukkan indikator rekan kerja yang mendukung belum begitu kuat pengaruhnya dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di CV. Sekawan Motor. Selain itu, karena tidak ada saling dukung antar karyawan, maka kondisi kerja juga menjadi lebih dingin dan tak kondusif. Oleh karena itu, dibutuhkan penanganan khusus oleh manajemen CV. Sekawan Motor, sehingga keadaan ini menjadi semakin membaik.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002), Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai dan menghormati serta patuh dan taat terhadap

peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis oleh semua pihak yang bekerja pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Disiplin kerja itu sendiri dijelaskan melalui indikator seperti : 1) ketepatan waktu; 2) pemanfaatan sarana; 3) tanggung jawab yang tinggi; 4) ketaatan terhadap aturan kantor. Oleh karena itu, gambaran disiplin kerja dapat dilihat melalui data tabel dan penjelasan di bawah.

Tabel 1.1
Rekap Absensi karyawan bulan Januari-Oktober 2021

No	Bulan	Jumlah Alpa	Total	Persentase
1	Januari	4 hari: 3 orang	9 orang	18%
		2 hari: 4 orang		
		1 hari: 2 orang		
2	Februari	3 hari: 6 orang	15 orang	30%
		2 hari: 6 orang		
		1 hari: 4 orang		
3	Maret	2 hari: 6 orang	10 orang	20%
		1 hari: 4 orang		
4	April	2 hari: 7 orang	12 orang	24%
		1 hari: 5 orang		
5	Mei	3 hari: 3 orang	12 orang	24%
		2 hari: 4 orang		
		1 hari: 6 orang		
6	Juni	4 hari: 2 orang	12 orang	24%
		2 hari: 5 orang		
		1 hari: 5 orang		
7	Juli	3 hari: 6 orang	15 orang	30%
		1 hari: 9 orang		
8	Agustus	4 hari: 1 orang	13 orang	26%
		3 hari: 4 orang		
		2 hari: 2 orang		
		1 hari: 6 orang		
9	September	3 hari: 4 orang	11 orang	22%
		1 hari: 7 orang		
10	Oktober	3 hari: 8 orang	13 orang	26%
		2 hari: 5 orang		

Sumber: CV. Sekawan Motor Kupang, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran pada CV. Sekawan Motor dari bulan Januari sampai bulan Oktober bersifat fluktuatif, dengan rentang antara 18%- 30%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV.Sekawan Motor memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dimana faktor ketepatan waktu belum menjadi fokus utama. Hal ini mengakibatkan pekerjaan sering tertunda dan terjadi penumpukan sehingga pekerjaan diselesaikan tidak pada waktunya dan pekerjaan tidak menjadi produktif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mencari solusi yang sesuai guna mengatasi masalah tersebut.

Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Adapun indikator-indikator stres kerja sebagai berikut; 1) tuntutan tugas; 2) tuntutan peran; 3) tuntutan antar pribadi; 4) struktur organisasi; 5) kepemimpinan organisasi. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap karyawan CV. Sekawan Motor Kupang, fenomena stres kerja kerap terjadi karena karyawan dituntut untuk bekerja seturut permintaan pimpinan sehingga karyawan sering merasa tertekan atas tugas yang diberikan. Contohnya; karyawan yang bekerja sebagai Driver ditugaskan juga untuk mendata setiap motor dan suku cadang YAMAHA secara

bersamaan di beberapa gudang CV. Sekawan Motor Kupang. Sementara itu, *Driver* pun harus mengantar kendaraan (sepeda motor) yang telah dibeli ke rumah konsumen dimanapun berada. Hal demikian menimbulkan tekanan dan juga kekhawatiran sehingga pekerjaan yang sebenarnya bisa terselesaikan tepat pada waktunya malah terulur atau bahkan tertunda. Dengan demikian, karyawan merasa tidak puas pada diri dan pekerjaannya sendiri sehingga berdampak pada kinerjanya yang menurun.

Tanjung (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Perkebunan Sumatra Utara. Sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh Sekartini (2016), ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan administrasi Universitas Warmadewa. Temuan serupa juga didapat oleh Lumentut, et al., (2015) dimana disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank Sulut Cab. Airmadidi. Penelitian lainnya untuk melihat hubungan antara stres kerja dan kepuasan, Gofar (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian lainnya oleh Tunjungsari (2011), ditemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia Cab. Bandung. Temuan lainnya oleh Dhania (2011), malah menunjukkan tidak terdapat pengaruh

yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada medical representatif di Kota Kudus.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sekawan Motor Kupang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi pokok masalah dalam penulisan ini, yaitu :

1. Bagaimana gambaran tentang kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja karyawan CV. Sekawan Motor Kupang?
2. Apakah disiplin kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sekawan Motor Kupang?
3. Apakah disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sekawan Motor Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja karyawan CV. Sekawan Motor Kupang.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sekawan Motor Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sekawan Motor Kupang.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi CV. Sekawan Motor Kupang

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan CV. Sekawan Motor Kupang tersebut sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mengambil kebijakan untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan CV. Sekawan Motor Kupang.

2. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama pada obyek penelitian yang berbeda untuk membuktikan kebenaran teori.