

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam persaingan usaha di era globalisasi, perusahaan tidak hanya berlomba untuk menghasilkan produk yang berkualitas untuk mencapai laba yang maksimal, namun kini perusahaan telah mulai memperhatikan aspek-aspek yang dapat menunjang kinerja yang optimal tersebut. Salah satu aspek yang sangat penting dan mendasar yang menjadi perhatian perusahaan adalah aspek sumber daya manusia, mulai dari aspek kinerja hingga aspek psikologis yang terkait dengan sumber daya manusia itu sendiri.

PT Aston Adhi Jaya merupakan salah satu pemasok kebutuhan aspal nasional. PT Aston Adhi Jaya merupakan produsen aspal modifikasi yang memiliki sekitar 253 karyawan yang terdiri dari 31 karyawan organik dan 222 pekerja borongan. Pekerja borongan adalah mereka yang terlibat dalam proses produksi, *packing*, dan distribusi, dan bukan merupakan karyawan organik PT Aston Adhi Jaya. Pekerja borongan ini direkrut oleh perusahaan rekanan PT Aston Adhi Jaya untuk kemudian dipekerjakan di PT Aston Adhi Jaya sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah disebutkan di atas.

Berdasarkan hasil prasurevey diketahui bahwa perusahaan mengalami fluktuasi atas kualitas hasil produksinya. Hal ini dapat terlihat pada data berikut:

Tabel 1.1
Rekap Produksi PT Aston Adhi Jaya

No	Periode	Standar Koefisien (Kadar Air)	Koefisien Riil
1	Oktober	0,45	0,63
2	November	0,45	0,49
3	Desember	0,45	0,52

Sumber: Data Departemen Produksi PT Aston Adhi Jaya

Menurut keterangan Bapak Haris Harum Manandi selaku Manajer Produksi PT Aston Adhi Jaya, standar koefisien aspal (kadar air) adalah 0,45 namun hasil produksi selama Bulan Oktober menunjukkan bahwa standar koefisiennya 0,65 kemudian Bulan November 0,49 dan pada Bulan Desember berkoefisien 0,52. Hal ini menandakan bahwa kualitas produk rendah (produk gagal). Mangkunegara (2009;19) menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek salah satunya adalah kualitas hasil produksi. Mengacu pada teori tersebut, maka hasil produksi di atas menunjukkan adanya indikasi bahwa prestasi pekerja borongan relatif rendah. Lebih lanjut, Hasibuan (2010;190) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya adalah disiplin, keahlian dan stres kerja.

Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2010;190), faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin. Hasibuan (2010;193) menjelaskan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Sastrohadiwiryo (2007) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan

suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta bersungguh-sungguh menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Berdasarkan hasil pra penelitian juga diketahui bahwa PT Aston Adhi Jaya mengalami kendala dalam melakukan pengelolaan terhadap disiplin pekerja borongan, hal tersebut berkaitan dengan disiplin kerja karyawan dan dapat diketahui dari tabel berikut:

Tabel 1.2
Rekap Absensi Pekerja Borongan
PT Aston Adhi Jaya

No	Bulan	Hadir	Terlambat	Alpha
1	Oktober	97,37%	1,82%	0,34%
2	November	97,06%	1,95%	0,47%
3	Desember	96,63%	2,04%	0,58%

Sumber: Data Absensi Pekerja Borongan – SDM PT Aston Adhi Jaya

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tingkat keterlambatan pekerja borongan Bulan Oktober-Desember 2016 adalah (1,82%; 1,95% dan 2,04%). Kemudian tingkat alpha pekerja borongan Bulan Oktober-Desember 2016 adalah (0,34%; 0,47%; dan 0,58%). Ariandy dan Iskandar (2016) mengungkapkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan dalam perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada perusahaan. Bila dalam absensi seorang karyawan sering tidak masuk atau mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan karyawan tersebut kurang disiplin begitu pula sebaliknya bila karyawan selalu masuk tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti karyawan tersebut karyawan yang disiplin. Ariandy dan

Iskandar (2016) juga menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2010;190) faktor selanjutnya yang mempengaruhi prestasi kerja adalah keahlian. Keahlian harus mendapatkan perhatian utama dalam penilaian prestasi kerja karyawan, karena keahlian mencakup, *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan penggunaan peralatan yang dapat menentukan mampu tidaknya seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Hasibuan;2013). Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Siagina, 2006;33).

Tabel 1.3
Rekap Barang Retur

No	Periode	Kwantum Produksi (Ton)	Retur (Ton)
1	November	1.800	48,8
2	Desember	2.000	84,8

Sumber : Data Departemen Logistik - Gudang PT Aston Adhi Jaya

Berdasarkan data pada tabel 1.3 diketahui bahwa jumlah barang yang diretur mengalami peningkatan, pada Bulan November sebanyak 48,8 Ton, dan Bulan Desember sebanyak 84,8 Ton. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala produksi PT Aston Adhi Jaya, diketahui bahwa barang diretur oleh pelanggan karena berdasarkan uji lab, barang tersebut memiliki tingkat fiskositas (kelembekan) lebih dari yang telah ditetapkan. Fiskositas yang disepakati baik oleh PT Aston Adhi Jaya dengan pelanggan adalah 0,45 sedangkan barang yang

diretur ternyata memiliki tingkat fiskositas yang melebihi 0,45. Banyaknya barang retur tentu saja menjadi hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan karena perusahaan harus menanggung kerugian atas hal tersebut, hal ini menandakan keahlian yang dimiliki pekerja borongan yang relatif rendah. Penelitian Prasetyani (2013) membuktikan bahwa keahlian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi prestasi kerja adalah stres kerja (Hasibuan, 2010;190), hal ini dibuktikan oleh penelitian Roring, Soegoto, dan Dotulong (2014) menemukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2014;48) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Handoko (2011;200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Adapun beberapa penyebab stres kerja Menurut Mangkunegara (2014;49) terdiri dari beban kerja yang terlalu berat, waktu yang mendesak, dan iklim kerja yang tidak sehat. Pekerja borongan di PT Aston Adhi Jaya berada pada kondisi yang disebutkan di atas.

Sebagai salah satu pemasok kebutuhan aspal nasional, PT Aston Adhi Jaya tentu saja memiliki target produksi yang juga merupakan beban bagi pekerja

borongan. Menurut, Bapak Haris selaku Manajer produksi, PT Aston Adhi Jaya dibebani target produksi sebanyak 2500 MT setiap bulannya, tentu saja membutuhkan kinerja ekstra mengingat perusahaan tidak menghendaki adanya tambahan pekerja untuk mencapai target tersebut. Robbins (2014;57) yang mengungkapkan bahwa adanya target tersebut dapat menimbulkan dampak negatif yakni tekanan yang dialami pekerja yang kemudian memicu stres yang dialami oleh pekerja.

Hasil pra penelitian juga mengungkap fakta bahwa pekerja borongan tidak diberi fasilitas BPJS, hal ini juga diungkapkan oleh Manajer SDM, Bapak Munif Ridwan, hal tersebut tentu saja tidak sesuai dengan amanah dalam Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan yang menyatakan bahwa “Perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala”. Menurut salah satu pekerja borongan PT Aston Adhi Jaya yang berinisial HS, tindakan manajemen perusahaan yang membawahi para pekerja borongan tersebut menyebabkan pekerja borongan tidak bisa bekerja maksimal, karena mereka harus sangat berhati-hati agar tidak terjadi kecelakaan kerja pada diri mereka. Lebih lanjut Bapak HS menambahkan, “Bingung mbak, namanya kita butuh kerjaan, kalau kita kerja nyaman dan aman kan enak, tapi itu ada BPJS terus kerjanya mendesak akan jadi bahaya, jadi harus pelan dan hati-hati”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat situasi yang terjadi pada PT Aston Adhi Jaya tersebut menjadi penelitian yang dapat menganalisis pengaruh disiplin, keahlian, serta stres terhadap prestasi kerja karyawan borongan di PT Aston Adhi Jaya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan borongan PT Aston Adhi Jaya?
2. Apakah keahlian berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan borongan PT Aston Adhi Jaya?
3. Apakah stres berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan borongan PT Aston Adhi Jaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan borongan PT Aston Adhi Jaya.
2. Untuk menguji pengaruh keahlian terhadap prestasi kerja karyawan borongan PT Aston Adhi Jaya.
3. Untuk menguji pengaruh stres terhadap prestasi kerja karyawan borongan PT Aston Adhi Jaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian, maka dapat diketahui bahwa manfaat penelitian ini adalah:

1. Memberikan masukan kepada manajemen perusahaan tentang pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan topik, maka penelitian ini dapat dijadikan referensi.