

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal terpenting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut menyangkut disipliner, penanggulangan stres, motivasi, kepuasan kerja, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta meningkatkan mutu hidup kekayaan para karyawan atau pekerja (Sondang, 2009). Apabila hal-hal penting tersebut diatas berjalan dengan baik, maka diharapkan tujuan-tujuan organisasi akan tercapai dengan baik pula. Setiap organisasi mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan ini diraih dengan mendayagunakan sumber daya yang ada (Henry Simamoras, 2010:1).

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui

kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak. Bila seorang atasan dapat melaksanakan pengawasan terhadap bawahannya dengan baik, maka fungsi pengawasan di perusahaan tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya. Pengawasan dapat juga berarti mengusahakan apa yang dicapai agar dilaksanakan sesuai dengan aturan, dan instruksi yang telah direncanakan dapat menilai hasil pekerjaan serta apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan.

Dalam hal ini pengawasan yang dilakukan seorang atasan akan diprespsi oleh bawahannya sebagai sesuatu yang positif atau negatif. Apabila pengawasan yang dilakukan atasan sesuai dengan kebutuhan karyawan, dalam arti atasan melakukan pengawasan secara teratur terhadap karyawan, terutama saat karyawan bekerja, memberikan perhatian, pengarahan, dan petunjuk serta memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan mempersepsi positif terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasan sehingga dari persepsi yang positif akan menentukan perilaku karyawan dalam bekerja seperti perilaku disiplin dalam bekerja.

Sebaliknya jika pengawasan yang dilakukan seorang atasan tidak sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan, dalam arti atasan tidak pernah melakukan pengawasan secara teratur, terutama saat karyawan bekerja tidak memberika petunjuk dan pengarahan, tidak bertindak tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan, maka hal ini akan dipersepsi negatif oleh karyawan. Dari persepsi negatif akan menentukan perilaku karyawan sehubungan dengan pengawasan atasan yaitu ditunjukkan dengan ketidak disiplinan dalam bekerja.

Karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan tingkat prestasi kerja karyawannya. Karena seringkali suatu perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut.

Industri garmen di Indonesia kian lama kian berkembang dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan, maka terjadi persaingan yang ketat di dalam industri tekstil. Industri garmen di Indonesia selain menambah pasar lokal sekarang ini banyak yang sudah mencapai pasar internasional melalui ekspor dan import. Yang dihasilkan dari industri garmen adalah berupa bahan baku yang diproduksi sampai menghasilkan pakaian jadi. Selama ini pesanan produk garmen di Indonesia selain datang dari dalam negeri juga datang dari luar negeri. Ini membuktikan bahwa produk Indonesia mampu bersaing dengan produk luar negeri. Terdapat beberapa perusahaan garment di Cimahi diantaranya adalah PT. Heksatex Indah, PT. Sansan Saudaratex Jaya, PT. Opelon Garment Indonesia dan salah satunya PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP).

PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang garmen dan produksinya mengarah pada kepentingan masyarakat dalam hal pakaian, terutama pada pakaian anak. PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) di dirikan di Bandung, pada tahun 1986 di Indonesia oleh Joseph Soegandhi. Dengan kurang dari dua puluh karyawan, JSP menjual produknya ke pasar lokal. Dan telah beroperasi sejak saat itu dengan tujuan untuk

menjadi perusahaan yang mampu memberikan dampak positif bagi pelanggan, karyawan dan lingkungan sekitar. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan menyadari bahwa pentingnya menerapkan strategi baru untuk pertumbuhan potensial di tingkat nasional dan internasional. Dengan pengalaman lebih dari 30 tahun dalam memproduksi barang-barang fashion untuk anak-anak, perusahaan terus berinovasi agar tetap kompetitif dan mempertahankan posisi sebagai produsen terpercaya dan supplier anak-anak dan pakaian bayi di Indonesia.

PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) terus berinovasi menciptakan produk yang semakin berkualitas sehingga pada tahun 1992 mulai bekerja sama dengan Matahari Departement Store dan mulai merambah ke pasar Timur Tengah, dan pada puncaknya tahun 2016 PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) merupakan pabrik garmen yang bersertifikat oleh *Better Works* Indonesia, dan pada tahun yang bersamaan juga PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) mulai merambah ke pasar Amerika Utara dan Eropa. PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) mengkhususkan diri pada produk pesanan, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan batas waktu (*deadline*) yang telah telah disepakati.

Persaingan dalam dunia bisnis sekarang ini semakin tinggi sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki strategi agar dapat terus berjaya dan tidak tergeser oleh perusahaan lain, tidak menutup kemungkinan juga bahwa didunia bisnis sekarang ini semakin ketat tidak terkecuali dalam industri garmen, sudah bukan rahasia umum lagi sekarang ini semakin banyak produk impor dari negara-negara lain seperti China, dan Vietnam dari mulai kain hingga pakaian jadi,

tentunya perusahaan dituntut untuk lebih berinovasi sehingga tidak akan tergeser oleh produk-produk negara lain.

Sesuai dengan tantangan dunia usaha saat ini dimana aktifitas bisnis dalam suatu perusahaan harus semakin efektif dan efisien, menuntut para pebisnis untuk lebih berhati-hati dalam menetapkan langkah dan strategi. Tak terkecuali perusahaan garmen yang secara tidak langsung melakukan *supporting* terhadap langkah-langkah bisnis perusahaan baik berupa kegiatan eksternal untuk melakukan promosi atau penjualan, meningkatkan *brand image* perusahaan atau kegiatan internal seperti *team building* yang bertujuan untuk peningkatan kualitas *resources* yang menjadi sebuah sinergi yang berdampak positif terhadap kemajuan perusahaan.

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya prestasi kerja karyawan. Melalui prestasi kerja yang meningkat, maka efektifitas dan produktifitas perusahaan akan meningkat. Namun untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, mendapatkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, prestasi kerja seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan, jika karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik, maka akan menghasilkan prestasi yang baik, sehingga prestasi kerja menjadi lebih maksimal.

Bagi perusahaan prestasi kerja karyawan sangat penting. Karena sangat terkait erat dengan output yang akan didapat dan keberlangsungan perusahaan ke depannya. Sangat sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan besar jika prestasi kerja karyawannya rendah. Meningkatnya prestasi kerja karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu penilaian prestasi kerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut Sunyoto adalah sebagai berikut :

Penilaian prestasi kerja adalah adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2012:18)

Namun pada kenyataannya berdasarkan data sekunder , terdapat beberapa kategori prestasi kerja yang berbeda, penulis menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kategori Prestasi Kerja Karyawan

RANGE NILAI	PRESTASI	KETERANGAN
98 – 100	P1	Istimewa
90 – 98	P2	Baik Sekali
80 – 90	P3	Baik
70 – 80	P4	Kurang
> 70	P5	Kurang Sekali

Sumber : PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP)

Dari tabel 1.1 tentang kategori prestasi kerja karyawan dapat dilihat bahwa range nilai kurang dari 70 berada di kategori P5 (prestasi ke-5) yang berarti kurang sekali, sedangkan nilai 98 s/d 100 berada di kategori P1 (prestasi ke-1) yang berarti kategori prestasi istimewa.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Jusindo
Sumberprakarsa (JSP) Cimahi periode 2015-2016

Tahun 2015			Tahun 2016		
Nilai Prestasi	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)	Nilai Prestasi	Jumlah Karyawan (%)	Persentase (%)
P1	3	4,16	P1	2	2,77
P2	47	65,27	P2	35	48,61
P3	8	11,11	P3	20	27,77
P4	12	16,66	P4	14	19,44
P5	2	2,77	P5	1	1,38
Total	72	100	Total	72	100

Sumber : PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP)

Berdasarkan pada tabel 1.2 terlihat jelas bahwa penilaian prestasi kerja karyawan PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi dalam dua tahun terakhir bervariasi. Bisa dilihat adanya penurunan prestasi kerja pada kategori istimewa, pada tahun 2015 jumlah karyawan yang mendapatkan kategori istimewa ada tiga orang yang mampu mencapai kategori istimewa, tetapi pada tahun 2016 mengalami penurunan yaitu berjumlah dua orang yang mampu mencapai prestasi istimewa. Penurunan prestasi kerja tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kedisiplinan, kuantitas, kualitas, tanggung jawab, dan inisiatif dalam diri karyawan itu sendiri. Tetapi masih ada karyawan yang mengalami penurunan prestasi kerja pada kategori kurang, pada tahun 2015 jumlah karyawan

pada kategori kurang berjumlah dua belas orang, tetapi pada tahun 2016 mengalami kenaikan yaitu berjumlah empat belas orang yang mencapai prestasi kurang. Dan ada pula karyawan yang masuk pada kategori kurang sekali, pada tahun 2015 jumlah karyawan yang mendapatkan kategori kurang sekali berjumlah dua orang, tetapi pada tahun 2016 mengalami penurunan yaitu berjumlah satu orang yang mencapai prestasi kurang sekali. Hal tersebut dikarena karyawan yang mencapai prestasi kurang dan kurang sekali belum bisa mencapai standar penilaian prestasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pencapaian prestasi kerja pada PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi dari data rekapitulasi hasil prestasi kerja dirasa sangat penting, karena agar perusahaan dapat mengetahui tinggi rendahnya prestasi seseorang. Hani T. Handoko (2010:135) menyatakan bahwa “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 67), terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu: Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan. Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra). Tanggung jawab yaitu seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan, dan sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran	3	9	4	2	2	3.4
	Tingkat kewaspadaan	5	7	3	2	3	3.4
	Ketaatan pada standar kerja	4	7	5	3	1	3.5
	Ketaatan pada peraturan kerja	8	6	3	3	-	3.9
	Etika Kerja	4	6	4	3	3	3.2
Skor Rata-rata Disiplin Kerja							3.4
Kepemimpinan	Tipe direktif	8	6	4	1	1	3.9
	Tipe suportif	10	5	2	2	1	4.0
	Tipe partisipatif	5	11	4	-	-	4.0
	Tipe berorientasi prestasi	3	12	3	2	-	3.8
Skor Rata-rata Kepemimpinan							3.9
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	12	5	2	1	-	4.4
	Kebutuhan untuk berafiliasi	9	6	2	1	2	3.9
	Kebutuhan untuk berkuasa	10	5	4	1	-	4.2
Skor Rata-rata Motivasi Kerja							4.1
Stres Kerja	Kondisi pekerjaan	7	4	5	3	1	3.6
	Peran	5	6	4	3	2	3.4
	Faktor interpersonal	4	6	4	3	3	3.2
	Perkembangan karir	6	8	3	1	2	3,7
	Struktur organisasi	7	5	3	3	2	3.6
Skor Rata-rata Stres Kerja							3.5
Kompetensi	Motif	5	11	4	-	-	4.0
	Karakter pribadi	8	9	3	-	-	4.2
	Konsep diri	4	10	3	3	-	3.7
	Pengetahuan	11	6	1	1	1	4.2
	Keterampilan	10	5	2	2	1	4.0
Skor Rata-rata Kompetensi							4.0

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 20 responden mengenai 6 variabel bebas yang bermasalah terhadap prestasi kerja karyawan di

PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi yang mendapatkan rata-rata presentase jawaban rendah yang menyatakan variabel yang bermasalah terhadap prestasi yaitu variabel Disiplin kerja dan Stres kerja. Hal ini menunjukkan prestasi kerja karyawan menurun yang diakibatkan disiplin kerja yang masih rendah seperti masih ada karyawan yang mangkir atau tidak masuk tanpa keterangan dan karyawan yang pulang siang sebelum waktunya. Serta stres kerja seperti karyawan kurang bersosialisasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2012:9) bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang, 2009). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka diharapkan makin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Prijadarminto, 2010).

Bila disiplin kerja karyawan tidak dilaksanakan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai dengan efektif dan efisien. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Karyawan di PT. Jusindo Sumber Prakarsa (JSP)
Cimahi Tahun 2015 s/d 2016

Tahun	Keterangan						Jumlah karyawan absen	Jumlah karyawan	Presentase ketidakhadiran karyawan %
	M	I	S	CT	MS	PS			
2015	6	3	3	2	3	4	21	72	29 %
2016	8	2	4	3	4	3	24	72	33 %
Presentase = Jumlah karyawan absen : Jumlah karyawan × 100 %									

Sumber: PT. Jusindo Sumber Prakarsa (data diolah 2017)

Keterangan :

M = Mangkir I = Ijin S = Sakit

CT = Cuti MS = Masuk Siang PS = Pulang Siang

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi mengalami kenaikan. Hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan yang setiap tahunnya naik 4%. Kenaikan ketidakhadiran karyawan ini disebabkan karena masih ada karyawan yang mangkir atau tidak masuk tanpa keterangan dan karyawan yang pulang siang sebelum waktunya. Tingginya ketidakhadiran karyawan ini berhubungan dengan prestasi kerja karyawan yang menurun.

Selain faktor disiplin yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah stres kerja. Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres kerja, oleh para ahli dinyatakan sebagai sebab dari berbagai masalah baik secara fisik maupun secara mental. Terkait dengan stres kerja maka stres yang berdampak negatif yang dialami oleh individu tersebut tidak hanya mempunyai pengaruh terhadap diri pribadi tetapi juga berpengaruh terhadap kumpulan individu atau organisasi, sebagai akibatnya kepuasan kerja, ketidakhadiran dan kinerja dari kumpulan individu tersebut dapat terganggu.

Stres kerja antara lain disebabkan oleh adanya tugas dan sasaran yang tidak jelas, adanya wewenang yang tidak jelas dalam pekerjaan, pekerjaan yang berlebihan, tuntutan perusahaan yang diberikan tidak sesuai kemampuan karyawan dan tidak adanya dukungan rekan kerja. Dukungan manajemen membantu dalam mengurangi atau tingkat stres pada karyawan. Stamper & Johlke (2011:321) berpendapat bahwa bantuan organisasi yang jelas, manajemen pendukung sebagai alat yang bertindak positif dalam menurunkan stres kerja terkait dalam karyawan. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh penulis mengenai stres kerja dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi.

Tabel 1.5
Dimensi Stres Kerja yang Bermasalah di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kondisi Pekerjaan	7	4	5	3	1	73	73	100
2	Masalah Peran	5	6	4	3	2	69	69	100
3	Hubungan Interpersonal	4	6	4	3	3	65	65	100
4	Perkembangan Karir	6	8	3	1	2	75	75	100
5	Iklim Organisasi	7	5	3	3	2	72	72	100
Jumlah Skor Rata-rata								71	100
Jumlah Skor = Nilai x F									
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%									
Jumlah Skor Rata-rata = Total Realisasi : Total Pertanyaan									

Sumber : Hasil olah kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa stres kerja di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 71% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi masalah peran yaitu tugas dan tanggung jawab pekerjaan kurang jelas dan tidak sesuai dengan jabatan karyawan saat ini. Dan masalah dari dimensi hubungan interpersonal yaitu karyawan kurang bersosialisasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketidak mampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat berbagai fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi, salah satunya dalam prestasi kerja karyawan. Mengingat pentingnya pengaruh Disiplin Kerja dan Stres

Kerja untuk meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN TETAP DI PT. JUSINDO SUMBERPRAKARSA (JSP) CIMAHI”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka teridentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

a. Prestasi Kerja Karyawan

1. Prestasi kerja pada PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi selama tahun 2015 sampai 2016 mengalami penurunan.
2. Masih terdapat karyawan yang mengalami penurunan prestasi pada kategori kurang selama tahun 2015 tetapi tahun 2016 mengalami kenaikan.
3. Masih terdapat karyawan yang mengalami penurunan prestasi pada kategori kurang sekali tahun 2015 tetapi tahun 2016 mengalami penurunan.

b. Disiplin kerja

1. Hasil rekapitulasi absensi karyawan selama tahun 2015 sampai 2016 mengalami kenaikan sekitar 4%.

2. Masih banyaknya karyawan yang mangkir dan pulang siang.

c. Stres kerja

1. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan kurang jelas dan tidak sesuai dengan jabatan karyawan.
2. Karyawan kurang bersosialisasi dengan rekan kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap tingkat disiplin kerja di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi.
2. Bagaimana tanggapan responden terhadap tingkat stres kerja di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi.
3. Bagaimana tanggapan responden terhadap tingkat prestasi kerja karyawan di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini bermaksud untuk mencari dan memperoleh suatu informasi dan data yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, maka setelah melakukan penelitian akan menggambarkan dan juga untuk menganalisis:

1. Tanggapan responden terhadap tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi.
2. Tanggapan responden terhadap tingkat stres kerja karyawan di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi.
3. Tanggapan responden terhadap tingkat prestasi kerja karyawan di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi.
4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai kegunaan penelitian yang dibagi menjadi dua bagian yakni kegunaan secara akademis dan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bermanfaat bagi pengembangan studi Ilmu Manajemen, sehingga dapat memperkaya kajian ilmiah yang perlu dijadikan bahan referensi dalam penelitian sosial lainnya yang saling berkaitan.
2. Dapat dimanfaatkan dalam rangka pengembangan teori yang didapat selama perkuliahan terutama pada beberapa mata kuliah yang berkaitan dengan penelitian yaitu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan stres kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Bagi PT. Jusindo Sumberprakarsa (JSP) Cimahi penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.