**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Perkembangan industri saat ini sudah memasuki era ke empat atau sering disebut dengan Industri 4.0. Pada era revolusi Industri 4.0 ditandai dengan kemajuan teknologi dan digitalisasi dalam segala aktivitas. Perubahan revolusi ini dapat menjadikan berbagai perusahaan terhubung secara digital sehingga mampu menciptakan efisiensi yang tinggi, mengurangi waktu dan biaya produksi, meminimalkan kesalahan kerja, dan peningkatan akurasi dan kualitas produk. Pada prinsipnya, memasuki era revolusi industri keempat, perubahan yang dibawa adalah peningkatan efisiensi yang setinggi-tingginya di tiap tahapan rantai nilai proses industri,” kata Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto ketika menjadi narasumber pada diskusi Forum Merdeka Barat 9 di Jakarta, Senin (16/4) <http://www.kemenperin.go.id/artikel/19094/Industri-4.0-Ciptakan-Efisiensi-Produksi-dan-Profesi-Baru>. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat bersaing dengan pesaingnya, ia perlu melakukan perubahan ke arah digital.

Perubahan industri ke arah digital membuat perusahaan harus mencari cara beradaptasi sehingga diharapkan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Salah satu cara perusahaan agar dapat bersaing dalam industri adalah dengan memperbarui dan menggantikan sistem lamanya yang masih manual dengan menggunakan teknologi baru. Perusahaan yang menggunakan teknologi terbaru akan mempermudah dan mempercepat kinerja karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam pendistribusian produk kepada konsumen. Perubahan teknologi ini diharapkan agar perusahaan dapat bersaing serta mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan teknologi dengan handal.

Tidak dipungkiri lagi sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia sangatlah penting dalam mendukung kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang baik, jika tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha mencari tenaga kerja yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya agar kinerja yang diperoleh dapat optimal.

Kinerja yang optimal dapat diperlihatkan karyawan dengan cara memberikan pengembangan karir kepada karyawan. Zainal (2015:206) Perkembangan karier sangat membantu karyawan didalam menganalisis kemampuan dan minat mereka agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan berkembangnya perusahaan. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan harus mempunyai perencanaan karier yang baik dalam rangka mengembangkan karir, maka karyawan dapat membuat perencanaan sendiri apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu. Adanya pengembangan karir di perusahaan, membuat karyawan merasa mendapat penghargaan atas hasil kerja dan memberikan semangat untuk berkinerja lebih baik sehingga pemanfaatan sumber daya manusia akan berjalan secara optimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak selamanya mengalami peningkatan adapun faktor- faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja salah satunya adalah stres kerja. Stres adalah elemen universal dan individu dalam setiap jalan kehidupan akan menghadapinya. Karyawan yang bekerja pada organisasi pasti akan menghadapi stres. Menurut Hasibuan (2012) dalam Dewi (2014) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Sedangkan Robbins and Judge (2017:596) mengatakan bahwa stres juga dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stres secara positif dibutuhkan untuk meningkatkan produktifitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaanya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan stres kerja karyawannya karena berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kinerja yang baik dan optimal merupakan keinginan utama perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Hasil kinerja karyawan yang baik dapat menunjukkan apakah perusahaan sudah mampu mencapai visi dan misinya sendiri. Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tangungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Sutrisno dalam Julvia (2016) adalah hasil kerja karyawan dlihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian ini menggunakan perusahaan PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI), merupakan sebuah anak perusahaan PT. Astra Graphia Tbk.- penunjang lini bisnis Teknologi Informasi pada Astra Group. PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI) sendiri memfokuskan diri pada pengembangan kegiatan usaha yang terkait dengan *office services* (*office equipment, office supplies, document outsourcing,*dan *distribution).* PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI) pada tahun 2015 mengembangkan e-bisnis melalui tiga unit bisnis yaitu AXIQoe.com, PrintQoe.com, dan CourierQoe.

Berdasarkan data yang didapatkan dari PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI) untuk data karyawan lembur, terlihat bahwa jumlah karyawan lembur mengalami kenaikan dari tahun 2015 hingga 2018 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

**Data Karyawan Lembur PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Triwulan 1** | **Triwulan 2** | **Triwulan 3** | **Triwulan 4** | **Jumlah** |
| 2015 | 0 | 10 | 7 | 5 | 22 |
| 2016 | 9 | 15 | 12 | 21 | 57 |
| 2017 | 18 | 22 | 21 | 25 | 86 |
| 2018 | 26 | 37 | 40 | 42 | 145 |

Sumber: PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa jumlah karyawan lembur dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 mengalami peningkatan. Terlihat pada jumlah karyawan lembur pada tahun 2015 berjumlah 22 karyawan lalu jumlah karyawan lembur bertambah pada tahun 2016 menjadi 57, dan terus meningkat pada tahun 2017 karyawan lembur sebanyak 86 karyawan, hingga tahun 2018 menjadi 145 karyawan. Hal ini mempengaruhi data keuangan PT. Astragraphia Tbk yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 Ikhtisar Data Keuangan PT. Astragraphia Tbk. pada tahun 2015-2018 dibawah ini:

Tabel 1.2

**Ikhtisar Data Keuangan PT. Astragraphia Tbk. Tahun 2015-2018**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| Marjin Laba Bruto | 29% | 28% | 20% | 21% |
| Laba Tahun Berjalan (Laba Bersih) | 265,12 | 255,11 | 257,23 | 270,40 |
| Marjin Laba Bersih | 10% | 9% | 7% | 7% |

Sumber: <https://www.astragraphia.co.id/info_investor/ikhtisar_keuangan>

Tabel 1.2 Ikhtisar Data Keuangan PT. Astragraphia Tbk. pada tahun 2015-2018 dapat terlihat permasalahan pada perusahaan yang ditunjukkan dengan penurunan marjin laba bruto, laba tahun berjalan (laba bersih), dan marjin laba bersih dari tahun 2015 hingga tahun 2017. Sedangkan pada tahun 2018 laba bruto, laba tahun berjalan (laba bersih) mengalami kenaikan. Tabel 1.2 mengindikasikan bahwa penurunan kinerja terjadi dari tahun 2015 hingga tahun 2017. Pada tahun 2018 terjadi perbaikan kinerja yang diikuti dengan meningkatnya jumlah karyawan lembur yang dapat terlihat pada Tabel 1.1 sebelumnya. Kemudian berdasarkan data yang didapatkan dari PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI), terlihat bahwa jumlah karyawan tidak masuk kerja selama 4 tahun terakhir mengalami peningkatan, seperti yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.3

**Data Tidak Masuk Kerja Karyawan PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Triwulan 1** | **Triwulan 2** | **Triwulan 3** | **Triwulan 4** | **Jumlah** |
| 2015 | 1 | 0 | 3 | 4 | 8 |
| 2016 | 5 | 0 | 3 | 3 | 11 |
| 2017 | 4 | 4 | 7 | 4 | 19 |
| 2018 | 6 | 1 | 5 | 12 | 24 |

Sumber: PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI)

 Tabel 1.3 diatas menjelaskan bahwa terdapat peningkatan jumlah karyawan tidak masuk kerja dalam empat tahun terakhir. Mulai dari tahun 2015 sebanyak 8 karyawan yang tidak masuk kerja lalu naik menjadi 11 karyawan pada tahun 2016, terus meningkat menjadi 19 karyawan pada tahun 2017 hingga pada tahun 2018 menjadi 24 karyawan yang tidak masuk kerja. Peningkatan karyawan yang tidak masuk kerja dapat diakibatkan oleh banyak faktor salah satunya adalah stres kerja, yang disebabkan jam kerja yang berlebih (lembur kerja).

Besarnya peningkatan jumlah karyawan lembur dan jumlah tingkat masuk kerja karyawan PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI) yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.3 sebelumnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 Ikhtisar data keuangan. Hal ini dapat disebabkan oleh pengembangan karir dan stres kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan Suryantiko dan Lumintang (2018) bahwa pegembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Gladys C. Kembuan, et al (2018) yang mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Massie, et al (2015) mendapatkan hasil pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh peneliti sebelumnya yaitu Cristine Julvia (2016), dan Gladys C. Kembuan, et al (2018) yang memberikan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian Arfani, Moh Rizal dan Luturlean, B. Saleh (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Tamauka M. G. et al (2015) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI)”.**

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI)?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI)?
3. Apakah pengembangan karir dan stres kerja bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI)?
4. **Batasan Penelitian**

Untuk memudahkan penulis dalam meneliti, penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Perusahaan yang diteliti adalah PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI).
2. Subjek penelitian adalah karyawan kantor PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI)
3. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, yang telah diuraikan diatas, maka rumusan penelitian ini adalah Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI).

1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI).
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI).
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI).
4. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik bagi pengembangan ilmu manajemen dan metode penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia, serta memperoleh gambaran mengenai peran dan fungsi sumber daya manusia secara jelas:

* 1. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan, dan sumbangan untuk PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI) sebagai informasi untuk bahan pertimbangan membuat kebijakan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan untuk PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI) mengenai teknik – teknik yang dirasakan dapat menunjang kualitas sumber daya manusia karyawan PT. Astragraphia Xprins Indonesia (AXI) sehingga dapat berkontribusi penuh terhadap kemajuan perusahaan.

* 1. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Secara akademis penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan mengenai hubungan antar variabel yang dijadikan sumber penelitian, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau dasar penelitian selanjutnya.