

**PENGARUH DISIPLIN, KEPUASAN, DAN STRES KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN UMUM
DI PT. KANTOR POS BESAR SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

BAGUS SHODIQ GUMILANG
NIM. B100040206

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini makin disadari oleh semakin banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting, mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, pemeliharaan hubungan kontinue dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. 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/pekerja (Sondang, 1997). Apabila hal-hal penting tersebut diatas berjalan dengan baik, maka diharapkan tujuan-tujuan organisasi akan tercapai dengan baik pula.

Menurut Henry Simamora (1997:1)

Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai . tujuan ini diraih dengan mendayagunakan sumber dayanya yang ada.

Perusahaan tentunya mempunyai kiat-kiat khusus dalam menjalankan operasi perusahaan agar berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga diharapkan juga meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Setiap organisasi/perusahaan tentunya mengharapkan para

karyawan dapat berprestasi dan menciptakan kondisi dan situasi yang kondusif sehingga karyawan tidak mengalami kejenuhan serta penerapan kedisiplinan karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan terus dijalankan sesuai aturan. prestasi kerja juga tidak lepas berkaitan dengan kepuasan kerja. Karena keduanya mempunyai korelasi positif, seorang karyawan merasa “puas” tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi namun berprestasi “biasa-biasa saja”. Oleh sebab itu kepuasan tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Kedisiplinan, kepuasan dan penanggulangan stres diperlukan pada peningkatan prestasi yang akhirnya diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Henry Simamora (1997:746)

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Sedangkan pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk 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, 1997). Sikap disiplin tidak terbentuk dalam sekejap, tetapi dibutuhkan pembinaan, tempaan yang terus-menerus sejak dini. Tempaan tidak harus kekerasan yang diutamakan, melainkan diperlukan ketegasan, karena ketegasan dan keteguhan dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak mewujudkan disiplin

(Prijadarminto, 1992).disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka diharapkan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Karena disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan dan ketentuan melakukan kejaan dan menyangkut hubungan kerja dan kondisi kerja (<http://google.com/istilah> umum ketenaga kerjaan).

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Stres yang berat dapat berakibat pada kondisi fisik dan mental para karyawan. Kondisi fisik yang mungkin diderita dapat beraneka ragam seperti ketahanan fisik yang menurun, tekanan darah tinggi, gangguan pernafasan, dsb. Sedangkan kondisi mental sebagai akibat stres dapat beraneka ragam bentuknya. Stres yang tidak dapat diatasi tersebut oleh para karyawan tersebut pasti berakibat negative pada prestasi kerja karyawan untuk membantu para karyawan mengatasi stres itu, banyak organisasi atau perusahaan yang memberikan jasa-jasa baiknya. Para ahli mengatakan bahwa stres itu dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari

ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntunan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan, ia akan mengalami stres, biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Pada dasarnya sumber stres itu dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan luar pekerjaan seseorang.

Dengan adanya kedisiplinan, rasa puas karyawan, dan penanggulangan stres maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang lebih baik serta semangat dan dorongan bertambah sehingga akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas menarik untuk dilakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Disiplin, Kepuasan, dan Stres terhadap Prestasi kerja karyawan Bagian Produksi di PT. Kantor Pos Besar Surakarta** “

B. Pembatasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan dapat terfokus pada permasalahan yang ada, serta tidak menyimpang dari sasaran, maka dilakukan pembatasan ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Materi penelitian dalam hal ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Kepuasan, dan Stres terhadap Prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kantor Pos Pusat Surakarta.
2. Obyek dalam penelitian ini dilakukan di PT. Kantor Pos Pusat Surakarta.

3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Kantor Pos Pusat Surakarta.

C. Perumusan Masalah

Pemberian disiplin, kepuasan dan stres kerja mempunyai pengaruh cukup besar dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama dalam peningkatan prestasi karyawan.

Permasalahan yang akan diketengahkan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin, kepuasan dan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Kantor Pos Pusat Surakarta?
2. Variabel manakah yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Kantor Pos Pusat Surakarta?

D. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dicapai hasil seperti apa yang diharapkan dan dapat terlaksana dengan baik dan terarah. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Stres terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Kantor Pos Pusat Surakarta.
2. Untuk menganalisis variable yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Kantor Pos Pusat Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Literatur.

Penelitian ini digunakan sebagai acuan untuk mengadakan penelitian pada PT. Kantor Pos Pusat Surakarta yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini untuk bahan pertimbangan di dalam mengambil keputusan kebijaksanaan khususnya yang berkaitan dengan prestasi kerja

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari lima bab, masing-masing bab berisi :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti yang terdiri dari definisi manajemen personalia, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, dan pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja.

BAB III ; METODA PENELITIAN

Dalam bab ini memuat kerangka pemikiran, hipotesis, instrument pengumpulan data, data dan sumber data, lokasi penelitian, sampel penelitian, metoda pengambilan sampel, definisi operasional, metoda pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB VI : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang Sejarah berdirinya PT. Kantor Pos Pusat Surakarta, Struktur Organisasi, Analisis data dan hasil analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran / masukan-masukan yang berguna dimasa yang akan datang.