

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Suatu sistem yang berjalan dan beroperasi dengan baik apabila adanya peraturan atau standar yang melibatkan sumber daya manusianya. PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor bahan bangunan. Berdasarkan *survey* awal bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Penurunan kinerja karyawan ini terlihat dari tidak tercapainya target penjualan dan realisasi penjualan yang diakibatkan kurangnya ketelitian karyawan dalam pekerjaan dan seringnya hasil pekerjaan karyawan tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Permasalahan stress kerja karyawan di dalam PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan adalah *job description* yang tidak jelas sehingga pekerjaan yang menjadi tugas karyawan tidak pasti mengakibatkan karyawan stress dalam bekerja dan pemberian pekerjaan yang mendadak dan waktu penyelesaian yang terlalu cepat mengakibatkan karyawan stress dalam penyelesaian pekerjaan karena apabila tidak selesai tepat waktu yang diperintahkan oleh atasan maka akan ditegur atau diberikan surat peringatan.

Permasalahan kompetensi adalah kurangnya penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya oleh karyawan baik dari segi pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Banyak karyawan yang ditempatkan pada divisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga mengakibatkan masalah dalam penyelesaian pekerjaannya.

Disiplin kerja pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan, Medan diketahui belum terbentuk dengan baik yang terlihat dari cukup banyaknya karyawan yang absen. Ketidakhadiran dikarenakan sanksi hukuman tidak jelas, teladan pemimpin yang tidak hadir dan ketidaktegasan dalam aturan perusahaan mengenai sanksi hukuman ketidakhadiran.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka peneliti tertarik dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan”**.

### **I.2. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan mengalami stress dalam bekerja yang disebabkan *job description* yang belum sesuai.
2. Kompetensi kerja yang dimilikinya oleh karyawan baik dari segi pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

3. Disiplin kerja karyawan belum terbentuk dengan baik.
4. Kinerja karyawan yang menurun menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan.

### **I.3. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan?
4. Bagaimana pengaruh Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan?

### **I.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

### **I.5 Manfaat Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti  
Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Perusahaan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

## **I.6. Teori Tentang Stres Kerja**

### **I.6.1 Defenisi Stres Kerja**

Menurut Umam (2012:203), Stres adalah keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut Badeni (2013:62), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting.

Menurut Hasibuan (2013:204), stres adalah suatu kondisi ketengan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi emosional yang dialami oleh seseorang dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan.

### **I.6.2 Indikator Stres Kerja**

Menurut Wahjono (2010:107), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres tersebut yaitu :

1. Gejala fisiologis
2. Gejala psikologis
3. Gejala perilaku

## **I.7. Teori Tentang Kompetensi Kerja**

### **I.7.1. Defenisi Kompetensi Kerja**

Menurut Wibowo (2014:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Torang (2014:53), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas.

Menurut Priansa (2016:254), kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisien dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah suatu kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman yang dimiliki karyawan yang dimanfaatkan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugasnya.

## **I.7.2 Indikator Kompetensi**

Menurut Wibowo (2014:273), terdapat lima tipe karakteristik yaitu sebagai berikut:

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

## **I.8 Teori Tentang Disiplin Kerja**

### **I.8.1 Defenisi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siagian (2012:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Sutrisno (2015:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tindakan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

### **I.8.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Teladan pemimpin
2. Balas jasa
3. Keadilan
4. Waskat
5. Sanksi hukuman

## **I.9 Teori Tentang Kinerja Karyawan**

### **I.9.1 Defenisi Kinerja Karyawan**

Menurut Darodjat (2015:105), kinerja atau *performace* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performace* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku dalam bekerja.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:150), kinerja menggambarkan deskripsi sistematis tentang relevansi pekerjaan dengan kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan yang dimiliki individu atau kelompok.

Menurut Sutrisno (2013:180), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

### I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:234) untuk mengukur kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan berkerja sama

### I.10 Teori Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wahjono (2010:106) Pada akhirnya pengelolaan stress yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### I.11 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

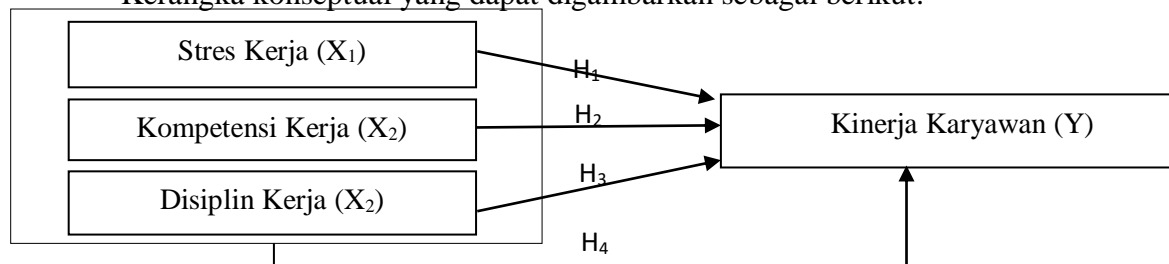
Menurut Priansa (2016:252), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

### I.12 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:42) bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja.

### I.13 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar I.1. Kerangka Konseptual**

### I.14 Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2015:68), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Adapun isi dari hipotesis penelitian adalah :

- H<sub>1</sub> : Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan
- H<sub>2</sub> : Kompetensi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan
- H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan
- H<sub>4</sub> : Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan