

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pada perkembangan dan juga pertumbuhan bisnis sekarang, dunia industri memberikan prospek yang dapat menunjang ekonomi perusahaan baik itu dalam bidang industri barang maupun jasa. Dimana menjadikan Sumber daya manusia sebagai wadah untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan baik itu eksternal ataupun internalnya. Sumberdaya manusia mempunyai peranan signifikan untuk mempertahankan pengoperasionalan suatu perusahaan agar mampu mencapai tujuan dan mampu bertahan pada tahun-tahun berikutnya.

PT. Parik Sabungan ialah suatu perusahaan yang beroperasi dibidang layanan konstruksi, dimana ruang lingkup kegiatannya berhubungan dengan pembangunan gedung, instalasi mekanikal dan elektrik dan juga mencakup pembangunan prasarana sipil. Dalam pelaksanaan konstruksi karyawan menjadi penggerak mulai dari penyiapan proyek dilapangan sampai dengan penyerahan hasil pekerjaan konstruksi. Maka dari itu karyawan sangat diharapkan agar bisa melakukan pekerjaan secara bagus serta dapat menghasilkan layanan optimal. Kinerja adalah suatu gambaran hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan, biasanya kinerja merupakan perilaku serta sikap mentalitas dari karyawan yang memiliki persepsi bahwa hasil kerja yang dilakukan sekarang ini wajib untuk ditingkatkan dibandingkan dengan sebelumnya.

Diketahui di tahun 2019 PT. Parik Sabungan mengalami penurunan target konstruksi dibandingkan dua tahun sebelumnya yaitu tahun 2017 dan tahun 2018. Tahun 2019 perusahaan mengalami kegagalan untuk mencapai target dikarenakan perusahaan hanya mampu menyelesaikan proyek pembangunan atau konstruksi sebanyak 91% saja.

Stres merupakan keadaan kuatir, tegang, dan gelisah yang dirasakan karyawan dari lingkungan kerja atau tekanan karena pekerjaan yang sedang dilakukan. Stres kerja dari para karyawan akan sangat memberikan dampak terhadap hasil kinerjanya. Diduga salah satu faktor penyebab kegagalan perusahaan dalam mencapai target ialah banyak karyawan yang mengalami stres kerja diakibatkan oleh beban pekerjaan yang terlalu sulit dan berlebihan sedangkan balas jasa yang diterima tidak sesuai, sehingga berpengaruh pada hasil kerja yang dicapai.

Kepuasan hasil dari kerja ialah salah satu dari berbagai faktor integral dalam usaha menaikkan hasil kinerja, dengan demikian tiap perusahaan atau organisasi wajib untuk memperhatikan tingkat kepuasan dari masing-masing karyawannya karena hal ini akan berimbas langsung dengan proyek konstruksi yang sedang dikerjakan. Melalui sesi wawancara yang peneliti lakukan, diketahui bahwa terdapat masalah mengenai kepuasan kerja dari karyawan, kepuasan kerja yang dimiliki karyawan yang bekerja di PT.Parik Sabungan masih rendah hal ini dilihat dari kurangnya kesediaan karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, kurangnya pemberian uang lembur bahkan kerap dilakukan pemotongan gaji apabila karyawan datang terlambat dan melakukan kesalahan dalam pekerjaan, hal ini mengakibatkan beberapa proyek terkendala dan tidak selesai sesuai dengan waktu yang sudah ditargetkan.

Pelatihan merupakan kegiatan yang di laksanakan untuk mengembangkan kompetensi kerja dan meningkatkan tingkat keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan agar berkualitas, memberi dan memperoleh tujuan yang harus di capai dalam organisasi tertentu. Diduga pelatihan kerja yang dilakukan PT. Parik Sabungan tidak berjalan secara efektif

dikarenakan tidak semua karyawan bisa mengikuti pelatihan tersebut karena adanya kesibukan terhadap pekerjaan mereka yang menumpuk. Bahkan beberapa kali pernah diadakan pelatihan ketika hari weekend dan hanya diikuti oleh beberapa karyawan saja karena sebagian karyawan lagi memilih untuk tetap dirumah agar bisa beristirahat dari pada mengikuti pelatihan. Hal ini mengakibatkan karyawan kurang memiliki wawasan sehingga kerap melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang yang penulis uraikan, dengan demikian penulis memiliki ketertarikan untuk melaksanakan suatu penelitian pada PT. Parik Sabungan Medan yang memiliki judul dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Parik Sabungan”**

I.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada uraian berkenaan dengan latar belakang masalah dari penelitian yang dikemukakan tersebut di atas, di dalam penelitian ini bisa dihasilkan permasalahan pokok berkenaan dengan pengidentifikasian masalah, yakni sebagaimana berikut ini:

1. Stres kerja Diduga dialami oleh karyawan PT. Parik Sabungan karena beban pekerjaan yang sulit dan berlebihan.
2. Kepuasan kerja pada karyawan PT. Parik Sabungan masih kurang baik terlihat dari banyaknya karyawan yang kurang bersedia untuk melakukan pekerjaan dengan senang hati.
3. Pelatihan kerja yang dilaksanakan kurang efisien terlihat dari rendahnya minat karyawan untuk menghadiri pelatihan yang diadakan perusahaan
4. Kinerja Karyawan mengalami Penurunan dan kegagalan untuk menyelesaikan proyek sepanjang tahun 2019.

I.3 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian berkenaan dengan pengidentifikasian dari penelitian yang dikemukakan tersebut di atas, di dalam penelitian ini bisa dihasilkan permasalahan pokok berkenaan dengan rumusan masalah, yakni sebagaimana berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh dari stres kerja pada hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di PT. Parik sabungan?
2. Bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja pada hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di PT. Parik sabungan?
3. Bagaimana pengaruh dari pelatihan kerja pada hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di PT. Parik sabungan?
4. Bagaimana pengaruh dari stres kerja, kepuasan kerja serta pelatihan kerja pada hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di PT. Parik sabungan?

I.4 Landasan Teori

I.4.1 Teori Stres Kerja

Menurut Handoko (2014:200), “Stress kerja ialah sebuah keadaan rasa tekanan yang memberikan dampak pada proses berfikir, emosi serta keadaan dari seorang individu yang berlebih dapat memberikan ancaman terhadap keterampilan dari seorang individu tersebut dalam berperilaku terhadap lingkungan yang nantinya akan memberikan kendala dan permasalahan dalam melaksanakan kewajiban yang diembannya”.

Menurut Hasibuan (2014:204), Indikator-indikator yang ada pada variabel independen Stres Kerja mencakup:

1. Tanggungan dalam melaksanakan kerja
2. Perilaku dari Pemimpin
3. Waktu dalam bekerja
4. Konflik
5. Lingkungan Kerja

I.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016:202), “Kepuasan kerja ialah sebuah sikap yang ditunjukkan oleh para karyawan berkenaan dengan pekerjaan atau kewajiban yang memiliki keterkaitan hubungan dengan keadaan kerja, imbalan yang diterima dalam bekerja, serta kerjasama yang terjadi di antara para karyawan yang bekerja di tempat kerja itu sendiri”.

Menurut Edison Dkk (2017:212), Indikator-indikator yang ada pada variabel independen Kepuasan kerja mencakup:

1. Kepemimpinan
2. Kebijakan manajemen
3. Kompensasi
4. Penghargaan
5. Suasana lingkungan

I.4.3 Teori Pelatihan Kerja

Menurut Hamili (2018:62), “Pelatihan kerja ialah suatu proses dalam memberikan pengajaran yang berkenaan dengan keterampilan, keahlian dan juga wawasan tertentu dan juga perilaku supaya para karyawan yang bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut menjadi lebih baik dan juga terampil serta dapat menjalankan beban pertanggungjawaban dengan lebih bagus dan berdasar dengan standar kinerja yang ada”.

Menurut Sudaryo, dkk (2018:135), Indikator-indikator yang ada pada variabel independen pelatihan kerja mencakup:

1. Sasaran
2. Tujuan
3. Metode
4. Materi
5. Peserta
6. Instruktur

I.4.4 Teori Kinerja

Menurut Sedermayanti (2015:50), “Kinerja ialah suatu hasil atau output kerja yang diraih oleh seorang individu atau golongan individu di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi yang berdasarkan pada kewenangannya sendiri-sendiri dalam usaha untuk meraih tujuan suatu

perusahaan atau organisasi dengan legal, berlandaskan pada etika dan moral serta mematuhi hukum yang ada”.

Menurut Mangkunegara (2011:75), Indikator-indikator yang ada pada variabel independen kinerja mencakup:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab
5. Kemandirian
6. Komitmen

I.5 Teori Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja

Menurut Umam (2012:203), “Stress kerja ialah suatu kondisi yang sifatnya internal atau terjadi pada diri individu tertentu yang dapat diakibatkan karena situasi sosial, tuntutan lingkungan serta fisik seorang individu tersebut yang memberikan potensi terjadinya tidak bisa dikontrol serta sifatnya destruktif”.

Menurut Triatna (2015:139), “Stress ialah sebuah kondisi dari seorang individu tertentu yang berkaitan dengan psikis dan fisik yang terdapat kelainan yang berasal dari luar ataupun dalam diri individu tersebut, dengan demikian menyebabkan rasa tegang serta mengakibatkan timbulnya perilaku atau sikap yang tidak lazim”.

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:255), “Stress kerja ialah sebuah keadaan yang mana ada berbagai faktor-faktor yang berlangsung pada tempat kerja yang memiliki hubungan interaksi dengan pekerja, dengan demikian memberikan gangguan terhadap perilaku dan juga fisiologis”.

I.6 Teori Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (dalam Robbins 2016:415), “Kepuasan kerja ialah sikap atau perilaku umum berkenaan dengan pekerjaan dari seorang individu tertentu yang memperlihatkan kesenjangan antara banyaknya rasa penghormatan yang didapat dalam bekerja dan jumlah yang semestinya didapatkan”.

Menurut Afifuddin (2017:227), “Kepuasan kerja ialah suatu perasaan atau sikap yang dimiliki oleh karyawan berkenaan dengan aspek yang signifikan guna memperoleh kinerja yang baik”.

Menurut Priansa (2018:291), “Kepuasan kerja ialah pernyataan atau ucapan bahwa rasa puas yang besar akan menyebabkan terciptanya orientasi perusahaan yang efektif dan juga sebagai hasil dari evaluasi dari karyawan berkenaan dengan tugas yang dijalankannya”.

I.7 Teori Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

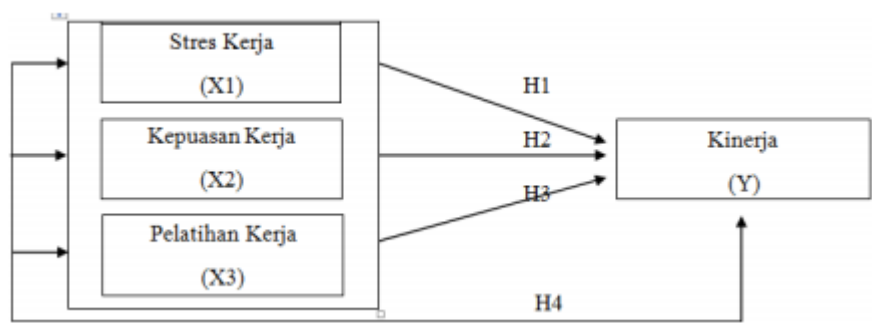
Menurut M. Yani (2012:82), “Pelatihan kerja ialah diartikan sebagai upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan atau organisasi agar mampu menaikkan kemampuan, pengetahuan dan juga keterampilan dari pegawai atau karyawan”.

Menurut Hartatik (2014:88), “Pelatihan kerja ialah sebuah orientasi guna menaikkan pemahaman yang berkaitan dengan teknik dari pelaksanaan kerja dan juga keterampilan tertentu yang rutin dan juga terperinci”.

Menurut Mila (2018: 127), “Pelatihan ialah sebuah serangkain proses yang menjelaskan berkenaan dengan keahlian dan wawasan tertentu dan juga sikap supaya karyawan menjadi lebih baik serta dapat menjalankan pertanggungjawaban secara bagus yang berlandaskan terhadap standar yang ditetapkan”.

I.8 Kerangka Konseptual

Merujuk pada tinjauan pustaka dan juga latar belakang penelitian yang diuraikan tersebut di atas, dengan demikian peneliti menyusun kerangka konseptual sebagaimana berikut ini:



I.9 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan. Maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Parik Sabungan
2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Parik Sabungan
3. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Parik Sabungan
4. Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Parik Sabungan