

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini banyak sekali perusahaan yang dibangun untuk memenuhi kebutuhan hidup konsumen begitu juga dengan PT. Subur Mekar Abadi yang dimana perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan es yang di konsumsi. Perusahaan ini sudah memiliki banyak sekali pelanggan yang berlangganan. Perusahaan ini mendistribusikan es buatannya kepada cafe atau restoran dan juga rumah makan yang ada di kota Medan. Namun kinerja yang ada pada karyawan perusahaan ini tergolong rendah dimana perusahaan sering kekurangan persediaan dalam memenuhi keinginan maupun permintaan dari pelanggan.

Tabel I.1

Tabel Produksi PT. Subur Mekar Abadi

Bulan	Target Produksi	Pencapaian	Percentase (%)
November	135.000	132.234	-2,05
Desember	135.000	141.232	4,62
Januari	140.000	136.273	-2,66
Februari	140.000	139.283	-0,51
Maret	140.000	137.283	-1,94
April	140.000	132.283	-5,51
Mei	140.000	138.283	-1,23
Juni	140.000	132.632	-5,26
Juli	140.000	139.283	-0,51
Agustus	140.000	136.273	-2,66
September	140.000	138.241	-1,26
Oktober	140.000	138.232	-1,26

Dari tabel I.1 diatas dapat terlihat bahwa perusahaan mengalami masalah dalam memenuhi target produksinya. Produksi terendah yaitu pada bulan november 2019 yaitu 132.234 batang es. Hal ini di sebabkan karena kinerja karyawan yang semakin menurun. Kinerja karyawan yang menurun dapat disebabkan oleh banyak hal di antaranya adalah disiplin yang kurang dari karyawan dimana karyawan pada perusahaan sering tidak masuk kerja dan juga karyawan sering terlambat untuk datang ke tempat kerja sehingga menyebabkan kinerja dari karyawan tersebut menjadi kurang maksimal

Selain dari disiplin kerja yang kurang, kompetensi karyawan juga tergolong rendah dimana karyawan yang bekerja di perusahaan hampir semuanya memiliki latar belakang

pendidikan hanya sampai SMA dan ada juga yang masih SMP. Selain itu perusahaan juga tidak pernah memberikan pelatihan kepada karyawannya sehingga karyawan menjadi kurang dalam mengetahui pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Stres kerja yang tinggi juga dapat mengakibatkan kinerja dari karyawan menjadi menurun dimana karyawan di tuntut untuk menyelesaikan banyak pesanan dari pelanggan dan juga karyawan sering mendapatkan lembur kerja sehingga mengakibatkan karyawan tersebut menjadi stres. Selain itu gaji yang di terima dianggap rendah dan tidak sesuai dengan pekerjaan dari karyawan perusahaan. Maka dari itu stres kerja yang di alami karyawan perusahaan tergong tinggi dan berdampak pada menurunnya kinerja dari karyawan perusahaan itu sendiri.

I.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya disiplin karyawan seperti seringnya karyawan bolos kerja dan juga terlambat membuat kinerja karyawan menjadi buruk
2. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang rendah dimana pendidikan yang kurang dan juga tidak adanya pelatihan dari perusahaan.
3. Stres kerja yang tinggi yang disebabkan oleh seringnya karyawan lembur dan besarnya target pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan
4. Kinerja karyawan yang menurun yang terlihat dari seringnya perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan pelanggan.

I.3 Teori Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018:134), “Disiplin merupakan salah satu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.”

Menurut Fahmi (2016:75), “Kedisiplinan adalah tingkat dan ketiaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.”

Menurut Afandi (2018:21), Indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif

3. Tidak pernah mangkir / tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
5. Target Pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian

I.4 Teori Kompetensi

Menurut Wibowo (2016 : 271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Edison dkk (2016 : 142), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*).

Menurut Edison dkk (2016 : 145), indikator kompetensi terdiri dari 3 komponen, yaitu.

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keahlian (*skill*)
3. Sikap (*attitude*)

I.5 Teori Stres Kerja

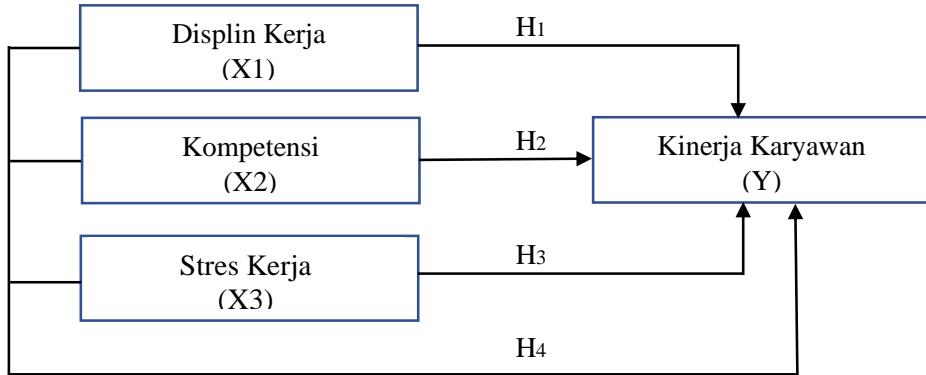
Menurut Handoko (2014:200), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2013:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symptom (penyakit atau gangguan kesehatan yang tidak diinginkan), antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Aspek-aspek stres kerja menurut Sopiah (2012:91), yaitu :

1. Aspek Fisik.
2. Aspek Psikis.
3. Aspek Perilaku.

I.6 Kerangka Konseptual



Gambar I.1
Kerangka Konseptual

I.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₁: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi.

H₂: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi.

H₃: Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi.

H₃: Disiplin, Kompetensi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi