

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun.

Stres kerja yang dialami karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang malas bekerja dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan tugas, beban kerja yang terlalu berat dan tugas dan pekerjaan masih belum sesuai dengan jabatan pekerjaan karyawan di dalam perusahaan. Hal ini mendorong karyawan mengalami stres kerja di dalam perusahaan PT Capella Multidana Medan sehingga berdampak pada tingginya *turnover* karyawan yang terjadi di dalam perusahaan.

Masalah disiplin kerja ialah seringnya pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan kurangnya dalam manajemen waktu seperti terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu. Ketidaksiplin dikarenakan tidak diterapkan peraturan tentang disiplin dan juga tidak ada sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan.

Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh individu atau masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi adalah promosi jabatan. Promosi jabatan adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar.

PT. Capella Multidana Medan adalah perusahaan pembiayaan otomotif, alamat kantor di Jalan Putri Hijau No. 5. PT. Capella Multidana Medan sampai

saat ini terus berkembang dan meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi dari hasil penelitian PT. Capella Multidana Medan mengalami penurunan kinerja, sehingga penyelesaian pekerjaannya kurang maksimal menyebabkan tidak tercapainya target penjualan atau produk yang dipasarkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Penjualan
Periode Januari 2019 – Juni 2019

Bulan	Target Penjualan (Rp)	Penjualan (Rp)	Reliasasi Pencapaian
Januari	2.000.000.000	1.901.350.000	95%
Februari	2.000.000.000	1.890.230.000	95%
Maret	2.000.000.000	1.885.234.000	94%
April	2.000.000.000	1.883.520.000	94%
Mei	2.000.000.000	1.755.350.000	88%
Juni	2.000.000.000	1.742.689.200	87%

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Multidana Medan”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Stres kerja karyawan terlihat dari meningkatnya *turnover* karyawan di dalam perusahaan ini..
2. Disiplin kerja karyawan masih rendah disebabkan sanksi yang diberikan masih belum ada dan penerapan aturan yang masih belum baik.
3. Sistem promosi jabatan yang masih berdasarkan senioritas bukan berdasarkan prestasi kerja.
4. Prestasi kerja yang menurun terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Capella Multidana Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada

PT Capella Multidana Medan?

3. Bagaimanakah promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Capella Multidana Medan.
4. Bagaimanakah pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Capella Multidana Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

II.1 Pengertian Stres Kerja

II.2.1 Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita. Robbins (2001) menyatakan bahwa stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

II.2.2 Indikator Stres Kerja

Jin et al., (2017) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4(empat), disebutkan sebagai berikut:

1. Kekhawatiran
2. Gelisah
3. Tekanan
4. Frustrasi

II.2 Pengertian Disiplin Kerja

II.2.1 Disiplin Kerja

Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma–norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi–sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan

manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

II.2.2 Indikator Displin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2010:291 dalam dalam D. Arika 2016:22) menyatakan bahwa indicator dari sisiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

II.3 Pengertian Promosi Jabatan

II.3.1 Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan perpindahan seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar semakin besar. Setiap karyawan pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga karyawan berhak menduduki posisi jabatan yang lebi tinggi.

II.3.2 Indikator Promosi Jabatan

Adapun indikator-indikator promosi jabatan menurut Bambang Wahyudi (2011:173), sebagai berikut :

1. Kejujuran Yang Dimiliki
2. Loyalitas
3. Tingkat Pendidikan/ Prestasi Kerja
4. Pengalaman Kerja

II.4 Pengertian Kinerja Karyawan

II.4.1 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja karyawan tersebut, karyawan hasilkan untuk kelangsungan hidup karyawannya dan untuk kemajuan organisasi. Sehingga semua harapan dan tujuan karyawan maupun organisasi dapat tercapai.

II.4.6 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.

2. Kuantitas

Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

3. Ketepatan Waktu

Sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.