

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dewasa ini dalam menghadapi persaingan yang semakin besar banyak perusahaan di haruskan untuk dapat mengefektif dan mengefisienkan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan. Daya saing di bidang elektronik dan elektrik yang cukup ketat dan tinggi perlu didukungnya kinerja yang optimal dari para karyawan di dalam suatu perusahaan. Komponen manusia pada organisasi mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusialah yang mengetahui segala sesuatu yang dapat menjadi masukan atau sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi untuk dikelola dan diproses sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas sebagaimana tujuan organisasi.

Kinerja karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan mengalami penurunan terlihat dari penurunan kualitas kerja karyawan yang tercermin dari peningkatan kesalahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini memicu belum tercapainya target perusahaan PT Indostar Sukses Mandiri Medan.

Tabel I.1.
Data Target dan Realisasi PT Indostar Sukses Mandiri Medan
Bulan Januari s/d Desember 2019

Bulan	Target Penjualan		Realisasi Penjualan		% Pencapaian	
	Sepeda Motor	Sparepart	Sepeda Motor	Sparepart	Sepeda Motor	Sparepart
Januari	1,000,000,000	50,000,000	598,640,000	21,450,000	60	43
Februari	1,000,000,000	50,000,000	543,570,000	24,780,000	54	50
Maret	1,000,000,000	50,000,000	525,870,000	21,101,000	53	42
April	1,000,000,000	50,000,000	785,120,000	30,152,000	79	60
Mei	1,000,000,000	50,000,000	614,250,000	19,054,000	61	38
Juni	1,000,000,000	50,000,000	882,000,000	20,148,000	88	40
Juli	1,000,000,000	50,000,000	762,410,000	22,451,000	76	45
Agustus	1,000,000,000	50,000,000	954,200,000	25,471,000	95	51
September	1,000,000,000	50,000,000	554,120,000	19,570,000	55	39
Oktober	1,000,000,000	50,000,000	524,700,000	21,950,000	52	44
November	1,000,000,000	50,000,000	652,910,000	30,851,000	65	62
Desember	1,000,000,000	50,000,000	842,150,000	22,001,000	84	44

Sumber : Data Sekunder, 2019

Pada Tabel I.1 Pencapaian terendah ini disebabkan oleh kurangnya kerja sama karyawan sehingga kurang memuaskan konsumen dari segi pelayanan kecepatan, ketanggapan maupun informasi yang reliabilitas. Fenomena yang terjadi di perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan dilihat dari jumlah pencapaian, hasil pencapaian target menjadi penilaian karyawan dalam pencapaian target, kehadiran dan kemampuan bekerja sama juga menjadi salah satu pengukuran kinerja karyawan.

Stres kerja karyawan pada perusahaan ini mengalami peningkatan yang terlihat dari menurunnya semangat kerja karyawan dan keinginan karyawan untuk *resign*. hal ini

disebabkan oleh struktur organisasi yang masih belum diterapkan dengan baik sehingga memicu beban kerja karyawan.

Tabel I.2.
Data Turnover Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan
Tahun 2019

Bulan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Alasan
Januari	1 Orang	1 Orang	Gaji yang rendah
Februari	0 Orang	0 Orang	Tidak ada kenaikan gaji selama 2 tahun
Maret	0 Orang	0 Orang	Rekan kerja yang terlalu tidak mau tau
April	0 Orang	0 Orang	Konflik kepada Pimpinan
Mei	1 Orang	1 Orang	Waktu penerimaan gaji yang tidak teratur dan tugas yang terlalu banyak
Juni	0 Orang	0 Orang	Tidak adanya kejelasan dalam peraturan perusahaan
Juli	0 Orang	0 Orang	Terjadi diskriminasi yang dilakukan pimpinan
Agustus	0 Orang	0 Orang	Kenaikan gaji yang rendah
September	0 Orang	0 Orang	Target pekerjaan yang terlalu tinggi
Oktober	1 Orang	1 Orang	Konflik dengan rekan kerja
November	0 Orang	0 Orang	Gaji yang rendah
Desember	2 Orang	2 Orang	Tugas terlalu banyak Pimpinan yang tidak adil Ketidakpuasan dalam bekerja Kejenuhan dalam bekerja Tugas yang terlalu banyak sehingga menyebabkan beban kerja terlalu tinggi

Sumber : Data Sekunder, 2019

Tabel I.2. menunjukkan karyawan yang *resign* terjadi setiap bulannya di tahun 2019. Adapun beberapa alasan *resign* karyawan dikarenakan kenaikan gaji yang rendah, atasan yang terlalu banyak perintah, dan sebagainya Banyak karyawan yang lebih memilih untuk keluar dari perusahaan dikarenakan tidak adanya perbaikan stres kerja yang di alami karyawan di dalam perusahaan.

Kemampuan karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan belum mendukung jabatannya saat ini. Hal ini diakibatkan karena terjadinya kesalahan penempatan kerja karyawan tanpa memperhatikan pendidikan dan pengalaman sesuai atau tidak untuk divisi kerja tersebut.

Tabel I.2
Data Divisi Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan
Tahun 2019

Divisi	Jumlah Karyawan	Pendidikan		Penjelasan	Deskripsi
		Sesuai	Tidak Sesuai		
Accounting	9	4	5	S.M Konsentrasi Manajemen Pemasaran	1. Tidak dapat melewati tes yang diberikan oleh pihak HRD setiap bulannya. 2. Target pekerjaan yang tidak tercapai 3. Penerimaan yang kurang akurat menyebabkan karyawan sulit beradaptasi serta bekerja sama dengan karyawan lainnya.
Pajak	2	2	-	D-3 Perpajakan	
HRD	4	3	1	S.M Konsentrasi SDM	
Marketing	15	9	5	S-1 Manajemen	
Teknisi	10	7	3	SMEK	4. Mendapatkan penilaian kinerja yang rendah
Audit	4	2	2	S-1 Audit	
Godang	9	9	-	SMA	
Driver	8	8	-	SMEK	
Office Boy	2	2	-	Tanpa pendidikan	

Sumber : Data Sekunder, 2019

Tabel I.3. dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan yang ditempatkan pada divisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga mengakibatkan masalah dalam penyelesaian pekerjaannya.

Pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya

Manusia. Pelatihan kerja karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan masih belum optimal tercermin dari belum terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan frekuensi pelatihan kerja yang tidak sering dilaksanakan, materi pelatihan yang diselenggarakan berbeda dengan pekerjaan karyawan sehingga pelatihan kerja yang terlaksana masih belum mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksima.

Tabel 1.3.
Jenis Pelatihan PT Indostar Sukses Mandiri Medan
Januari 2017 s/d Juli 2019

Jenis Pelatihan	Peserta	Hadir	Lama Pelatihan	Alasan
Seminar <i>Be a Leader</i> (Februari)	30	24	5 Jam	Beberapa karyawan sulit menerapkan hasil dari seminar yang diikuti karena kurang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya
Rorasi Pekerjaan (Maret dan April)	2	-	-	-
Pelatihan Salesman dari Manajer Marketing (Juni)	45	25	3 Jam	Waktu seminar hari libur sehingga banyak peserta yang tidak dapat mengikuti pelatihan.

Sumber : Data Sekunder, 2019

Tabel I.4. menunjukkan bahwa pelatihan seminar yang diadakan kurang efektif bagi karyawan yang terpilih untuk mengikuti pelatihan seminar tersebut. Seharusnya manajemen perusahaan memilih dengan teliti dan objektif terhadap peserta yang ikut pelatihan dan tema seminar disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan yang membutuhkan pelatihan. Pelatihan yang diadakan kurang dapat mendukung karyawan sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **"Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan."**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Stres kerja karyawan pada perusahaan ini mengalami peningkatan yang terlihat dari menurunnya semangat kerja karyawan dan keinginan karyawan untuk *resign*
2. Kemampuan karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan belum mendukung jabatannya saat ini
3. Pelatihan kerja karyawan masih belum optimal sehingga menyebabkan karyawan belum dapat berkembang.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan?

2. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan?
4. Bagaimana pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya i.
3. Bagi Perusahaan
Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi PT Indostar Sukses Mandiri Medan.
4. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan referensi keputakaan.

I.10 Teori Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suryoto (2012:61), stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

Menurut Baderi (2013:70) mengatakan bahwa jika stres terlalu tinggi kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja. Seorang karyawan kehilangan daya atau kemampuan untuk mengatasi, menjadi tidak mampu membuat berbagai keputusan dan ini berpengaruh pada perilaku.

I.10 Teori Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edison, dkk (2016:145), standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2013:127), Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

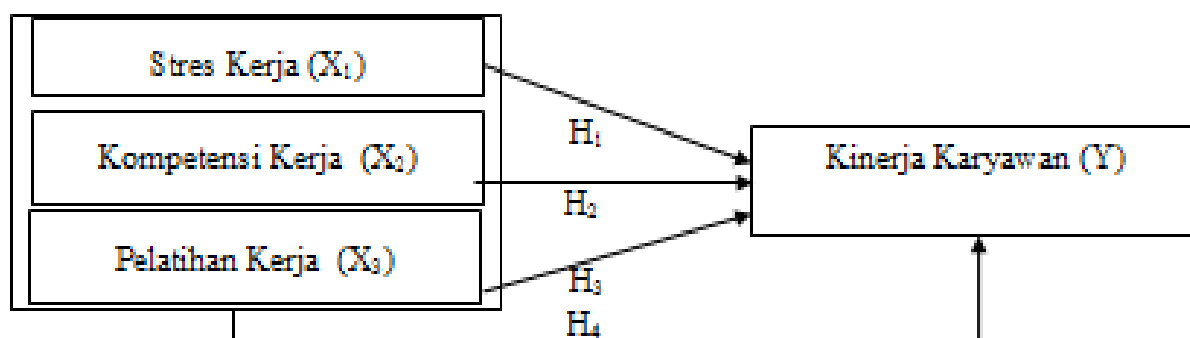
I.10 Teori Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Samsudin (2010:123), beberapa kriteria yang dapat dijadikan dasar penilaian keberhasilan suatu pelatihan yaitu perubahan kinerja. Jika peserta pelatihan telah berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja.

Menurut Bangun (2012:203), karena besarnya pengaruh pelatihan bagi keberhasilan perusahaan untuk mencapainya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin penting.

I.13 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.14 Hipotesis

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H ₁ :	Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan
H ₂ :	Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan
H ₃ :	Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan
H ₄ :	Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan