

## I. PENDAHULUAN

PT. Jaya Mandiri Bangunan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor bahan bangunan seperti cat, gypsum, kran, seng, keramik, *water heater* dan lainnya yang beralamatkan di jalan Lintas Sumatra No. 88 KM. 12,5 Medan. Perusahaan diindikasikan mengalami penurunan kinerja karyawan dimana produktivitas karyawan masih kurang dikarenakan realisasi penjualan tidak pernah mencapai target yang diberikan. Standar target ditentukan langsung oleh pemimpin perusahaan dikarenakan biaya yang dikeluarkan juga cukup tinggi serta untuk menghasilkan laba yang baik kepada perusahaan. Pembagian target juga dibebankan secara merata kepada karyawan bagian penjualan. Berikut ini penjelasannya:

**Tabel 1.1**  
**Data Penjualan Tahun 2017 –2019**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Penjualan</b>	<b>Persentase</b>
2017	Rp. 35.000.000.000	Rp. 35.141.739.000	81,72%
2018	Rp. 37.500.000.000	Rp. 34.683.560.000	79,73%
2019	Rp. 36.000.000.000	Rp. 33.270.410.000	79,21%

Sumber : PT. Jaya Mandiri Bangunan, 2020

Faktor pertama yang mempengaruhinya adalah pengawasan dimana pengawasan kurang terlaksana dengan baik sehingga membuat karyawan tidak dapat memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa adanya pengawasan juga membuat pencapaian karyawan menurun sehingga jika dibandingkan kinerja yang diberikan karyawan dengan standar yang ditentukan, masih dapat dikatakan kurang sesuai dengan harapan perusahaan. Terlebih lagi perusahaan juga masih belum melakukan tindakan perbaikan terhadap karyawan yang tidak dapat memberikan hasil kerja yang optimal tersebut. Dengan demikian tanpa adanya pengawasan yang baik akan menurunkan kinerja dari karyawan.

Faktor berikutnya adalah disiplin kerja dimana disiplin kerja karyawan dalam perusahaan cukup rendah seperti tidak hadir tepat pada waktu, jam istirahat yang berlebihan dan jam pulang yang lebih cepat daripada yang telah ditetapkan. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa pemberian balas jasa yang kurang sesuai dengan hasil kerja mereka. Adapun perusahaan tidak memberikan sanksi hukuman yang berat bagi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Terlebih lagi perusahaan juga dirasakan kurang tegas dalam memberikan sanksi dan hukuman tersebut sehingga membuat karyawan tetap tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lainnya adalah stres kerja dimana karyawan merasa stres dengan pekerjaannya saat ini karena memiliki beban tugas yang berat dan berada diluar kemampuannya. Adapun desakan waktu dari atasan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya karena disisi harus mencapai targetnya, karyawan tersebut juga harus dapat dengan cepat menyelesaikan segala pekerjaannya baik dalam hal administrasi maupun lainnya. Terlebih lagi perusahaan juga kurang memiliki iklim kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan sehingga meningkatkan stres mereka dalam bekerja. Karyawan yang tidak tahan dengan beban dan tekanan tersebut pada akhir memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Jaya Mandiri Bangunan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Bangunan.”**

### **Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengawasan yang dilakukan kurang dimana tanpa adanya pengawasan yang baik dari atasan.
2. Disiplin kerja kurang baik dikarenakan tingkat kehadiran karyawan pada setiap bulan kurang baik.
3. Stres kerja karyawan cukup tinggi sehingga membuat karyawan mengundurkan diri.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan dimana target yang diberikan tidak dapat dicapai.

### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimanakah pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti  
Sebagai dasar peningkatan pengetahuan.
2. Bagi PT. Jaya Mandiri Bangunan  
Sebagai dasar peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang dengan perbaikan pengawasan, disiplin kerja dan stres kerja.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai tambahan jumlah hasil karya mahasiswa.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Pengawasan**

Sutrisno (2016:48), “Pengawasan merupakan suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi dan perbandingan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan.”

#### **Indikator Pengawasan**

Sule dan Saefullah (2019:266), ada beberapa indikator dari pengawasan yang perlu dilakukan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar
2. Penilaian kinerja
3. Membandingkan kinerja dengan standar
4. Melakukan tindakan koreksi jika terdapat masalah

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Hasibuan (2016:193), “Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja

yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

### **Indikator Disiplin kerja**

Hasibuan (2016:194), ada beberapa indikator dari kedisiplinan antara lain berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Balas jasa
3. Hubungan kemanusiaan
4. Sanksi hukuman
5. Ketegasan

### **Pengertian Stres kerja**

Siagian (2016:300), “Stres adalah sebagai sebuah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.”

### **Indikator Stres kerja**

Siagian (2016:301), sumber stres dapat beraneka ragam, yaitu:

1. Beban tugas yang berat.
2. Desakan waktu.
3. Penyeliaan yang kurang baik.
4. Iklim kerja yang menimbulkan rasa yang tidak aman.
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang

### **Pengertian Kinerja**

Wibowo (2017:70), “Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.”

### **Indikator Kinerja**

Wibowo (2017:159-161), beberapa klasifikasi ukuran kinerja diantaranya meliputi:

1. Produktivitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. *Cycle Time*
5. Pemanfaatan sumber daya

### **Teori Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Sule dan Saefullah (2019:261), “Perusahaan yang dapat melakukan pengawasan dengan baik akan memudahkan perusahaan dalam melakukan pengendalian terhadap kinerja karyawan yang mengalami penurunan sehingga kedepannya karyawan tersebut dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal.”

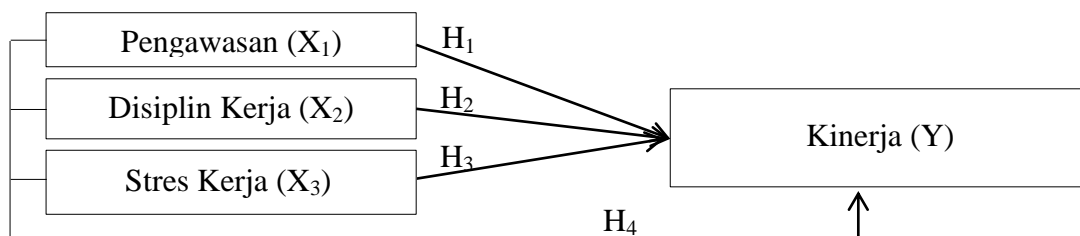
### **Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sukanto (2020:74), “Disiplin kerja karyawan perlu menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena dengan terciptanya sebuah disiplin kerja yang baik saat bekerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan selalu mengerjakan segala sesuatu tepat pada waktu yang telah ditentukan.”

### **Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Fattimah (2019:19), “Stres yang tidak dapat ditangani dengan baik oleh karyawan akan menjadi suatu tekanan dan beban dalam dirinya yang dapat menghambat karyawan tersebut dalam mencapai kinerja yang baik.”

### **Kerangka Konseptual**



H<sub>1</sub> : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan.

H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan.

H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan.

H<sub>4</sub> : Pengawasan, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan.