

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Sekarang banyak perusahaan lagi fokus dalam mengembangkan dunia usaha mereka dan perusahaan berjuang untuk meningkatkan dunia usaha mereka sehingga banyak persaingan yang semakin ketat dan perusahaan harus lebih meningkatkan sumber daya manusianya.

Aspek yang sangat penting bagi perusahaan adalah meningkatkan kualitas sehingga perusahaan dapat berkembang di era globalisasinya. Di PT Artha Centra Bangun Perkasa. Dalam perusahaan tersebut terdapat masalah pada bagian kompetensi, disiplin dan stres kerja sehingga hasil atau kinerja karyawan sangat menurun.

Kompetensi pad PT Artha Centra Bangun Perkasa merupakan masalah pertama dimana banyaknya karyawan yang memegang jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan mereka. Sehingga banyak karyawan yang tidak mengerti dengan pekerjaan mereka yang sekarang dan tidak betul menguasai dengan pekerjaan mereka.

Disiplin dalam perusahaan sangat penting dikarenakan kalau perusahaan tidak memiliki aturan disiplin sangat susah untuk mengatur karyawan. Sehingga dalam perusahaan harus memiliki disiplin. Di PT Artha Centra Bangun Perkasa karyawannya kurang disiplin, ada banyak masalah di absensi ataupun daftar kehadiran mereka. Perusahaan tidak memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan sehingga karyawan tidak ada yang merasa ketakutan dalam melanggar aturan yang berlaku.

Stres kerja juga bermasalah karena pekerjaan yang dituntut harus lebih dan ada target penyelesaian kerja sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai. Stres yang dialami karyawan sangat bergantung terhadap hasil akhir. Terkadang ada stres karyawan yang menyebabkan mereka mendorong menyelesaikan pekerjaan mereka biar cepat selesai dan ada yang karyawan yang badannya menjadi tidak sehat. Pekerjaan yang berlebihan juga merupakan salah satu faktor stres terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang ada di perusahaan, maka kami para peneliti akan melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Centra Bangun Perkasa”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi dalam perusahaan PT Artha Centra Bangun Perkasa masih kurang baik yang dapat dilihat dari kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja pada PT Artha Centra Bangun Perkasa memiliki masalah ketidakhadiran karyawan kurang baik yang dapat dilihat dari data absensi karyawan.
3. Stres kerja pada PT Artha Centra Bangun Perkasa memiliki masalah pada bagian *turnover* atau *resign* sehingga menimbulkan hambatan pada kinerja karyawan.
4. Tidak tercapainya target penjualan akibat dari penurunan kinerja karyawan

I.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja PT Artha Centra Bangun Perkasa ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PT Vayata Senada Cemerlang?
3. Bagaimana pengaruh stres terhadap kinerja pada bagian produksi PT Artha Centra Bangun Perkasa ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja, disiplin dan stres terhadap kinerja PT Artha Centra Bangun Perkasa ?

I.4. Tujuan Penelitian

1. Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Artha Centra Bangun Perkasa
2. Disiplin terhadap kinerja karyawan PT Artha Centra Bangun Perkasa.
3. Stres terhadap kinerja karyawan PT Artha Centra Bangun Perkasa.
4. Kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja karyawan PT Artha Centra Bangun Perkasa.

I.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Hasil penelitian ini agar dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang permasalahan perusahaan terutama bersangkutan kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Hasil dari penelitian diharapkan menjadi pelajaran evaluasi untuk perusahaan terkait dengan permasalahan pada sistem kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja karyawan PT Artha Centra Bangun Perkasa.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Hasil dari penelitian ini akan dapat memperkaya karya ilmiah di perpustakaan Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil dari penelitian ini bisa menjadi informasi, ilmu referensi bagi yang lain yang hendak meneliti.

I.6. Teori Tentang Kompetensi

I.6.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dan pengetahuan untuk mengerjakan dan melakukan pekerjaan tertentu, (Torang, 2014:53)

Pengertian kompetensi yaitu kemampuan yang harus memiliki *skill* dan ilmu yang juga disertai dengan perilaku melakukan pekerjaan dan pelaksanaan tugas yang berada di tempat kerja dengan mengacu persyaratan kerja. (Sutrisno, 2016:203)

Kompetensi yaitu penyesuaian terhadap keterampilan, sikap yang sangat perlu dalam mencapai hasil dari pekerjaan tersebut yang dapat dilihat dan diukur pakai standart yang sudah di setujui juga bisa meningkatkan dengan plathihan juga pengembangan (Marwansyah, 2016:36)

Berdasarkan pengertian tersebut dalam diambil kesimpulan bahwa kompetensi itu merupakan kemampuan yang harus di ikuti dengan pengetahuan sehingga karyawan dapat

mengerjakan pekerjaan mereka dengan rasa tanggung jawab dan dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

I.6.2. Indikator Kompetensi

- Terdapat indikator mendasar yang dimiliki oleh kompetensi adalah
1. Motif
 2. Watak
 3. Konsep Diri
 4. Pengetahuan
 5. Keterampilan (Fahmi, 2017:53)

I.7. Teori Tentang Disiplin Kerja

1.7.1. Pengertian Disiplin Kerja

Perilaku baik yang bisa menaati peraturan dan ketetapan yang ada sehingga pegawai harus mengikuti aturan dan ketetapan yang ada disebut dengan disiplin (Sutrisno, 2016:87)

Disiplin memiliki tingkat kepatuhan dan ketaatan pada aturan yang ditetapkan serta sudah siap untuk mendapatkan sanksi jika ada pegawai melakukan melanggar peraturan yang sudah ada. (Fahmi, 2017:75)

Disiplin punya kekuatan pada diri pegawai yang bisa membuat pegawai menyesuaikan aturan tersebut yang telah menjadi keputusan dan aturan yang bagus di pekerjaan. (Hamali, 2018:214)

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan aturan – aturan dibuat oleh organisasi yang harus dipatuhi oleh pegawai yang bekerja diperusahaan tersebut dan jika aturan dilanggar karyawan harus menerima hukuman yang akan diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang dilanggar oleh perusahaan tersebut.

I.7.2. Indikator Disiplin

Indikator disiplin yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan (Nurhayati, 2018:134)

I.8. Teori Tentang Stres Kerja

I.8.1. Pengertian Stres Kerja

Stres yaitu kondisi yang bisa mempengaruhi emosi, pola pikir dan kondisi karyawan.(Handoko, 2011:200)

Stres memiliki keadaan yang harus ada penekanan diri dan jiwa yang diluar kemampuan sehingga kalau dibirakan terus dengan tidak ada solusi dapat menyerang kesehatannya. (Fahmi, 2016:256)

Stres pada tempat kerja memiliki akibat merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan sehingga memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. (Hamali, 2018:241)

Dari pengertian diatas, stres yaitu perasaan tertekan akibat pekerjaan yang dihadapi karyawan di mana dapat memengaruhi emosi, cara berpikir dan berprilaku terhadap lingkungan sekitarnya.

I.8.2. Indikator Stres Kerja

Jenis – jenis indikator Stres yaitu :

1. Fisik
2. Psikis
3. Perilaku (Sopiah, 2018:91)

I.9. Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.9.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil yang didapatkan oleh sebuah perusahaan *profit oriented* atau *non profit oriented* yang diperoleh satu periode waktu. (Fahmi, 2016:127)

Kinerja yaitu perilaku kerja yang tugasnya selesai dengan diberikan tanggung jawab pada waktu tertentu. (Kasmir, 2016:182)

Hasil kerja yang kualitas yang dipenuhi oleh karyawan yang mengerjakan tugas dengan tanggung jawab yang dikasih oleh atasan yaitu pengertian kinerja. (Daryanto, 2017:106)

Dari arti diatas dapat diambil kesimpulan, kinerja, hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai dengan tanggung jawab yang dikasih dan memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

I.9.2. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Tujuan
2. Standar
3. Alat atau sarana
4. Kompetensi
5. Motif
6. peluang (Wibowo, 2014:85)

I.10. Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

sistem manajemen SDM berbasis kompetensi menciptakan struktur dan disiplin untuk membangkitkan upaya terbaik karyawan, dan akhirnya kinerja terbaik bagi organisasi. Sistem ini mencakuo pula sebuah transisi dari cara tradisional mengelola SDM berdasarkan apa yang dimiliki seseorang (kualifikasi) sampai pada apa yang bisa dilakukan seseorang (kinerja). (Marwansyah , 2016:44)

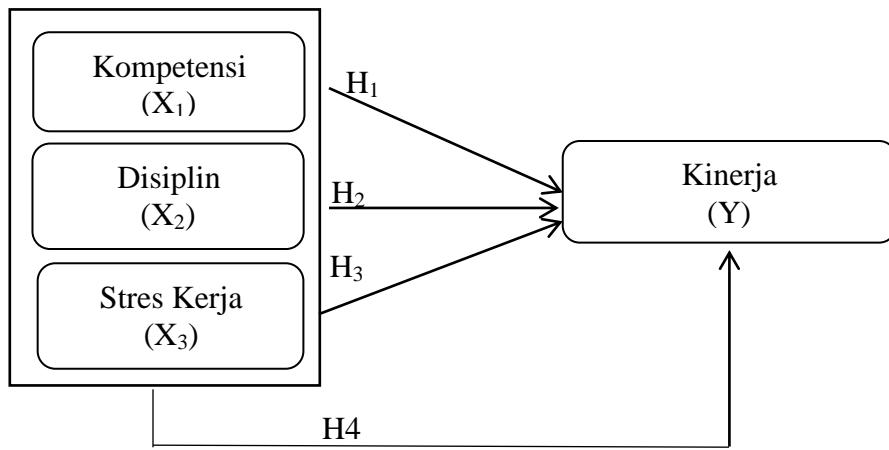
I.11. Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Tindakan disiplin untuk menyelesaikan permasalahan yang dilakukan dengan tingkat paksaan dan tekanan yang paling rendah sesuai dengan yang dibutuhkan. (Fahmi, 2017:80)

I.12. Teori Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan

Stres yaitu karyawan mersalan disebabkan harus menghadapi lingkungan yang berpengaruh pada kinerja sehingga manajemen harus melakukan peningkatan kualitas lingkungan kerja sehingga stres yang dialama karyawan bisa menurun. (Sunyoto, 2013:215)

I.13. Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Keragka Konsptual

I.14. Hipotesis Penelitian

- H₁ : perkiraan pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Artha Centra Bangun Perkasa
- H₂ : Perkiraan pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Artha Centra Bangun Perkasa
- H₃ : Perkiraan pengaruh signifikan antara stres terhadap kinerja karyawan PT Artha Centra Bangun Perkasa
- H₄ : perkiraan pengaruh signifikan antara kompetensi, disiplin dan stres terhadap kinerja karyawan PT Artha Centra Bangun Perkasa