

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

PT. Bank Sumut sejak tahun 1961 telah melayani masyarakat Sumatera Utara sebagai lembaga perbankan. PT. Bank Sumut telah berkontribusi besar terhadap perkembangan wilayah Sumatera Utara.

Melalui kegiatannya, perusahaan berupaya mencapai tujuan yang dinyatakan. Kinerja karyawan mungkin tidak selalu setara. Penyebab utama kegagalan perusahaan demi menggapai targetnya adalah kurangnya sumber daya manusia dan manajemen.

Jumlah pekerja yang stres di tempat kerja sebagai konsekuensi dari kebutuhan untuk mencapai tujuan atasan semakin meningkat. Pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu singkat menekan pekerja, mempengaruhi proses kognitif, emosi, dan keadaan mereka, mengganggu pelaksanaan tugas mereka, dan kurangnya tenaga kerja menyebabkan kinerja karyawan memburuk.

Kurangnya disiplin kerja meningkatkan jumlah kesenjangan yang bertentangan dengan idealisme. Namun pekerja menunjukkan kesalahan, seperti kurangnya antusiasme untuk profesi mereka, yang menghasilkan individu yang tidak disiplin. Beberapa karyawan datang terlambat bekerja, menyebabkan tugas kantor tertunda; yang lain kurang disiplin dan tidak dapat memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik; dan tetap saja, yang lain meninggalkan jam kerja tanpa informasi yang benar.

Persoalan yang paling mendesak dalam hal kompensasi adalah kurang bayar karyawan dibandingkan dengan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai di PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. Hal kompensasi di tempat kerja adalah pendapatan utama karyawan jarang dimaksimalkan, seperti yang ditunjukkan oleh upah minimal yang diterima oleh setiap karyawan. Contoh lain termasuk kegagalan perusahaan untuk membuat ketentuan tertentu untuk memberikan uang tambahan kepada karyawan, menghasilkan kapasitas maksimum yang berkurang untuk melaksanakan tugasnya.

Mengingat hal-hal di atas, peneliti tertarik guna melakukan penelitian atas judul: **“Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan.**

I.2. Identifikasi Masalah

Peneliti dapat merumuskan rumusan identifikasi masalah sebagai berikut sehubungan dengan tinjauan latar belakang penelitian seperti diuraikan di atas:

1. Stres kerja karyawan yang disebabkan oleh kekurangan staf mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh munculnya banyak tumpukan pekerjaan yang tidak selesai.
2. Disiplin kerja kurang dilihat daripada keterlambatan bekerja, dan beberapa karyawan terus meninggalkan jam kerja tanpa informasi yang jelas.
3. Kompensasi karyawan seringkali kurang digunakan. Hal ini dapat dilihat pada rendahnya kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan, serta kurangnya komitmen kuat perusahaan untuk memberikan penghasilan tambahan kepada karyawan, sehingga kemampuan maksimum yang berkurang untuk memenuhi tugasnya.
4. Kinerja karyawan tidak selalu memenuhi tujuan sumber daya manusia, dan manajemen perusahaan tidak selalu optimal.

I.3. Rumusan Masalah

Berikut rumusan topik yang akan diteliti, termasuk penjelasan latar belakang dan identifikasi masalah :

1. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan.
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan.
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan.
4. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan.

I.4. Tujuan Penelitian

Peneliti dapat mencapai tujuan penelitian mereka atas dasar masalah tersebut di atas:

1. Menyelidiki dan mengukur pengaruh Stres Kerja atas kinerja karyawan di PT. Sumut KC Sukaramai Medan.
2. Menguji dan Meneliti pengaruh Disiplin Kerja atas kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan.
3. Menguji dan meneliti pengaruh Kompensasi atas kinerja karyawan di PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan.
4. Menguji serta meneliti pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, serta Kompensasi atas Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan.

I.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai
Sebagai dasar untuk peningkatan kinerja karyawan di masa depan seperti manajemen stres dan disiplin kerja yang lebih baik.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sumber informasi yang dapat dipercaya untuk melakukan studi kepustakaan dan penelitian ilmiah merupakan komponen penting untuk mendapatkan gelar Sarjana dari Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Memberikan kesempatan bagi para peneliti untuk menggunakan konsep dan literatur yang dipelajari di perguruan tinggi untuk memperluas pandangan mereka tentang stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi di lingkungan perusahaan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai sumber daya bagi peneliti masa depan, yang dapat digunakan untuk membandingkan studi masa depan yang dilakukan oleh peneliti yang sama.

I.6. Teori Tentang Stres Kerja

I.6.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Badeni (2014:70), Ketika tingkat stres kerja mencapai tingkat yang tidak sehat, kinerja menderita sebagai konsekuensi dari stres mengganggu kinerja. Ketika seorang karyawan tidak dapat berbagi pilihannya, ia kehilangan kemampuan atau kekuatan untuk mengatasinya, yang berdampak pada perilaku. Ketika jumlah stres mencapai kinerja maksimumnya, ia kembali ke nol. Karyawan tertekan, tidak dapat bekerja, dan menolak melapor untuk bekerja untuk menghadapi stres.

Menurut Sunyoto (2017:61), "Stres yang dihadapi karyawan sebagai konsekuensi dari lingkungan kerja mereka berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja mereka" Karyawan yang stres biasanya berkinerja buruk di tempat kerja karena mereka berada di bawah tekanan mental dan berperilaku aneh, grumpy, dan menyendiri.

I.6.2. Indikator Stres Kerja

Menurut Rivai dan Mulyani (2009:309), ada beberapa indikator stres kerja yaitu:

1. Kepuasan dengan pekerjaan
2. Penurunan kinerja
3. Motivasi dan antusiasme telah hilang
4. Komunikasi yang sulit
5. keputusan yang tidak efektif

I.7. Teori Disiplin Kerja

I.7.1. Pengertian Disiplin Kerja

Handoko (2014:208), menerangkan disiplin ialah tindakan manajemen yang dimaksudkan demi menjamin kesesuaian dengan standar organisasi.

Hasibuan (2016:193), menerangkan disiplin yang terdefinisi dengan baik ditandai dengan kesediaan dan kemampuan seseorang untuk mengikuti semua norma bisnis dan sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2009:86), Sikap di mana seseorang bersedia dan bertekad untuk mematuhi norma-norma peraturan di lingkungan mereka didefinisikan sebagai disiplin.

I.7.2. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:194-198) melaporkan bahwa beberapa variabel mempengaruhi tingkat kedisiplinan, yakni:

1. Kemampuan dan tujuan
2. Balas jasa
3. Keadilan
4. Pengawasan Melekat (Waskat)
5. Hubungan kemanusiaan

I.8. Teori Kompensasi

I.8.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Bangun (2012:255), Sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap pekerjaan mereka, karyawan mendapatkan kompensasi dalam bentuk uang atau layanan.

Menurut Yusuf (2015:237), Pekerja dapat dikompensasi dengan berbagai cara, yang dapat mencakup uang atau manfaat non-moneter serta penghargaan langsung atau tidak langsung.

Siswanto (2003), Kompensasi merupakan istilah yang samar-samar yang sering digunakan untuk menggambarkan manfaat finansial yang berasal dari memiliki pekerjaan dengan perusahaan.

I.8.2. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445), indikator kompensasi ialah:

1. Gaji serta honor
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Sarana

I.9. Teori Kinerja Karyawan

I.9.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:7), tindakan melakukan pekerjaan serta hasil tugas keduanya dipertimbangkan dalam kinerja. Apa yang Anda perbuat dan bagaimana membuatnya adalah apa yang mendefinisikan kinerja.

Menurut umam (2010:186) kinerja merupakan kapasitas, upaya, dan peluang yang dapat diukur melalui hasil dengan demikian, kinerja tidak berhubungan dengan karakteristik pribadi seseorang yang ditunjukkan melalui pekerjaan yang telah dia lakukan atau akan lakukan. Selain itu, kinerja dapat digambarkan sebagai keberhasilan individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Banyak definisi di atas menyiratkan bahwa kinerja berkaitan dengan bagaimana karyawan melaksanakan tugas mereka dan hasil dari upaya mereka.

I.9.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:243), indikator kinerja meliputi:

1. Total pekerjaan yang ada
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Presensi
5. Kapasitas untuk kerja sama

I.10. Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mooehead dan Griffin (2013:186), Konsekuensi nyata dari stres berat pada suatu organisasi adalah penurunan kinerja. Karyawan mungkin mengalami penurunan kualitas kerja dan produktivitas karena penurunan ini. Menunjukkan pilihan atau kerusakan yang buruk bagi manajer ketika pekerja marah dan sulit dikendalikan.

I.11. Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Karyawan

Menurut Sinambela (2016:237), Disiplin kerja dan indikator kinerja terhubung erat. Semakin disiplin seseorang di tempat kerja, semakin baik kinerjanya dalam jangka panjang. Banyak elemen lain berkontribusi pada kesuksesan, tetapi yang paling penting adalah disiplin kerja.

I.12. Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

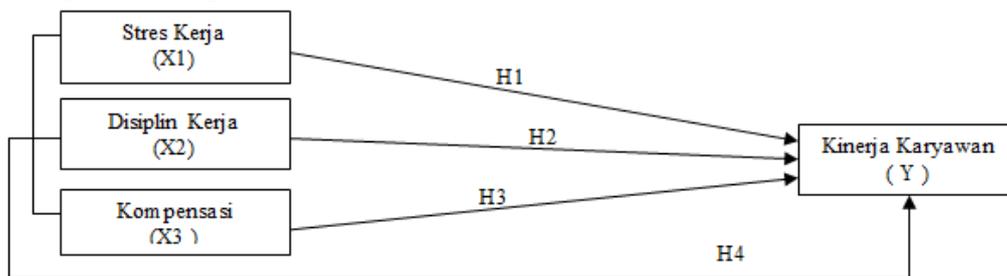
Menurut Sutrisno (2012:189), Kompensasi yang sesuai dapat mempengaruhi tidak hanya materi karyawan, tetapi juga sikap mereka, memotivasi mereka untuk melakukan lebih penuh perhatian dan dengan inisiatif. Pada gilirannya, kompensasi yang tidak memadai akan merusak motivasi untuk bekerja, menghasilkan kinerja (kinerja) yang lebih buruk.

I.13. Peneliti Terdahulu

Tabel I.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Kusuma Dewi, Pramethy (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KC Surakarta	Untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan BNI Syariah KC Surakarta	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi kompensasi dan motivasi dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Surakarta.
2	Amalia Asli, Anita Silvianita (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat.	Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat.	Disiplin Kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun pasial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat.
3.	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A Mekel, Irvan Trang (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.	Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

I.14. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

I.15. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah jawaban temporer untuk masalah penelitian. Teori berikut didasarkan pada konteks dan framing masalah, serta kerangka pikiran atau kerangka mental :

- H1 : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan
- H4 : Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan.