

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang**

Dalam perdagangan yang semakin banyak saingan dan kompetitif, semua perusahaan disuruh untuk harus bisa mengampil keputusan yang tepat agar perusahaan dapat maju dan bersaing dengan sehat dilingkungan industry. Dengan cara mengelola sumber daya manusia yang tepat. Pengelolaan ini harus mengharapkan karyawan dapat berprestasi dan bisa meningkatkan kinerja. Perananan sumber daya manusia sangat penting apalagi merupakan salah satu faktor dalam seluruh kegiatan demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

PT Vayata Senada Cemerlang adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang bahan bangunan yang ada di Medan. Dan sejak tahun 2017 PT Vayata Senada Cemerlang di dirikan dan beralamat di jalan Pandan No 91 -93 Medan, Sumatera Utara. PT Vayata Senada Cemerlang memberikan layanan yang sangat berkualitas dan selalu memenuhi keinginan pelanggan demi tak hanya itu produk yang dijualkan oleh perusahaan sangat banyak jenis dan dari mulai harga yang paling rendah hingga tinggi dengan kualitas dan jenis produk yang terjamin pelanggan akan puas.

Diperusahaan yang kami teliti terdapat hambatan dalam kinerja dikarenakan telah dibuktikan bahwa target penjualan tiap bulan mengalami penurunan sehingga terkadang perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan target penjualan menjadi lebih baik.

Kompetensi yang efektif apabila pendidikan karyawan sesuai dengan jabatan yang mereka terima. Dalam perusahaan harus ada kompetensi karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan tugas lebih mudah dan lebih mengerti. Tapi banyaknya karyawan yang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan yang mereka terima sehingga mengakibatkan para karyawan agak susah untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Sebuah perusahaan, disiplin sangat berperan dalam mendidik karyawan agar lebih disiplin dalam mengerjakan tugas masing – masing. Tapi setelah dilihat, ada banyaknya disiplin yang belum didelisasikan dengan benar seperti masalah kehadiran karyawan maupun absensi yang mereka jalankan tidak sesuai dengan peraturan yang telah di tuliskan dan ditempelkan dipapan pengumuman. Banyaknya karyawan tidak merasa takut akan peraturan tertulis karena sanksi yang diberikan kepada mereka ringan dan mungkin tidak ada.

Tak hanya itu, ada masalah stres kerja yang harus dihadapi para karyawannya karena tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sangat besar dan banyak. Sehingga para karyawan merasa tidak mampu dan tidak dapat menyelesaikan semua pekerjaan mereka, faktor tersebut yang menyebabkan banyaknya karyawan mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Seharusnya perusahaan harus menyeimbangkan beban kerja karyawan dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vayata Senada Cemerlang”**.

### **I.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan yang terdapat di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan yang bermasalah dapat dilihat dari masih banyak karyawan yang memiliki jabatan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya sehingga karyawan sulit dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan PT Vayata Senada Cemerlang.
2. Karyawan memiliki disiplin kerja bermasalah dapat terlihat dari banyaknya karyawan yang mangkir atau tidak hadir yang dapat kita pantau di absensi karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang
3. Stres meningkat yang disebabkan oleh meningkatnya *turnover* atau *resign* pada PT Vayata Senada Cemerlang.
4. Penyebab kinerja turun dikarenakan tidak tercapainya target penjualan.

### **I.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Vayata Senada Cemerlang ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Vayata Senada Cemerlang?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi pada perusahaan PT Vayata Senada Cemerlang ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang ?

### **I.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.

### **I.5. Teori Tentang Kompetensi**

#### **I.5.1. Pengertian Kompetensi Kerja**

Menurut Serdamayanti (2015:126), pada umumnya kompetensi itu sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan.

Menurut Marwansyah (2016:36), arti kompetensi yaitu sebuah kemampuan yang dapat mencakup pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang ada.

Menurut Priansa (2018:254), kompetensi merupakan petas kapasitas atas atribut pekerjaan yang dikerjakannya, perkumpulan dari kemampuan, terampil, kematangan, efektif, efisien dan sukses dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

#### **I.5.2. Indikator Kompetensi**

Menurut Priansa (2018:258), menjelaskan ada lima tipe karakteristik kompetensi:

1. Motif
2. Watak
3. Konsep diri
4. pengetahuan

5. keterampilan.

## **I.6. Teori Tentang Disiplin Kerja**

### **I.6.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Fahmi (2017:75), kedisiplinan adalah level kepatuhan dan taat pada aturan yang berlaku dan harus menerima sanksi kalau melanggar peraturan.

Menurut Daryanto (2017:95), pengertian disiplin kerja adalah proses mengembangkan konstruktif untuk karyawan berguna agar disiplin untuk tindakan karyawan bukan karyawannya itu sendiri.

Menurut Supomo (2018:134), disiplin yaitu alat komunikasi ke karyawan agar mereka dapat mengubah tindakan yang tidak bagus dan menyadarinya, harus bersedia menaati peraturan yang telah ditetapkan.

### **I.6.2. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:194), indikator kedisiplinan yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan,
2. Teladan pimpinan,
3. Balas jasa
4. Keadilan,
5. Waskat,
6. Sanksi hukuman,
7. Ketegasan pemimpin
8. Hubungan kemanusiaan

## **I.7. Teori Tentang Stres Kerja**

### **I.7.1. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Sunyoto (2016:215), stres kerja adalah keadaan karyawan yang diperlihatkan pada konflik antara hambatan, permintaan akan apa yang diharapkan dan hasilnya memiliki kesan tidak pasti dan penting.

Menurut Fahmi (2016:127), stres disebabkan pada saat karyawan melakukan sesuatu yang tidak pas dengan hatinya namun tidak bisa menolaknya sehingga dapat menimbulkan penolakan diri antara hati dan batinnya.

Menurut Hasibuan (2016:204), stres suatu kondisi yang tegang yang bisa berpengaruh terhadap emosi, proses dalam berpikir dan kondisi karyawan.

### **I.7.2. Indikator Stres Kerja**

Menurut Sopiah (2018:91), penyebab stres kerja dapat dilihat pada tiga bagian, yaitu :

1. Fisik.
2. Psikis
3. Perilaku.

## **I.8. Teori Tentang Kinerja Karyawan**

### **I.8.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2016:127), kinerja merupakan hasil yang didapatkan oleh suatu organisasi yang dihasilkan dalam waktu tertentu atau satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016:184), kinerja karyawan adalah pelaksanaan yang dituntut seseorang. Kinerja dapat diartikan adalah perbuatan yang menunjukkan keterampilan seseorang dalam bekerja.

Menurut Daryanto (2017:106), pengertian kinerja yaitu hasil kerja yang sangat kualitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

### **I.8.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2014:85), tujuh indikator kinerja diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan ,
2. Standar,
3. Umpan balik,
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi.
6. Motif
7. Peluang

## I.9. Penelitian Terdahulu

**Tabel I.1.**  
**Penelitian terdahulu**

N o	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Hidayanti, Irwadi, Vivian, Harimas, Vivi Dayanti Hasan (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin kerja pada PT Ayin Dalet Bersama Medan	Untuk mengetahui apakah stres kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ayin Dalet Bersama Medan	Stres Kerja (X1) Kompetensi (X2) Disiplin (X3) Kinerja Karayawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja, kompetensi dan stres kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ayin Dalet Bersama
2	DhitaAdrian i Rangkuti, Alfredo, Cindy Lauren, NIwitra Dewi, Felix Prasetyo, Cornelius (2020)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Himawan Putra Medan	Untuk mengetahui apakah kompetensi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Himawan Putra Medan	Kompetensi (X1) Komunikasi (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, komunikasi dan stres kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Himawan Putra Medan
3	Cindy, Purnama Yanti Purba, Henry Christian, Tommy Aggara	Pengaruh Stres Kerja , komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT Indo Prima Nusantara	Untuk mengetahui apakah stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara	Stres Kerja (X1) Komunikasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Prima Nusantara

## I.10. Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016:44), sistem manajemen SDM berbasis kompetensi menciptakan struktur dan disiplin untuk membangkitkan upaya terbaik karyawan, dan

akhirnya kinerja terbaik bagi organisasi. Sistem ini mencakup pula sebuah transisi dari cara tradisional mengelola SDM berdasarkan apa yang dimiliki seseorang (kualifikasi) sampai pada apa yang bisa dilakukan seseorang (kinerja).

#### **I.11. Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Kayawan**

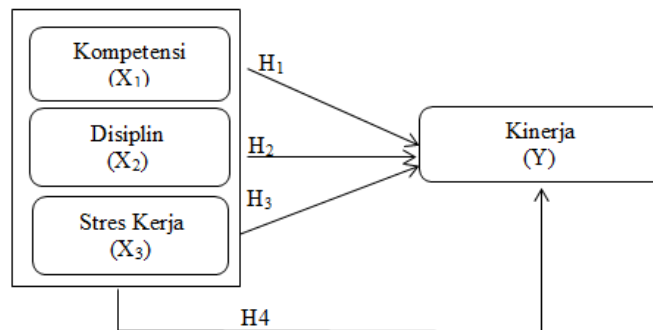
Menurut Fahmi (2017:80), tindakan disiplin untuk menyelesaikan permasalahan yang dilakukan dengan tingkat paksaan dan tekanan yang paling rendah sesuai dengan yang dibutuhkan.

#### **I.12. Teori Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sunyoto (2013:215), stres yang dihadapi karyawan berasal dari lingkungan yang dijalannya yang berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga atasan perlu melakukan peningkatan kualitas untuk karyawan sehingga stres yang dialami karyawan akan menurun.

#### **I.13. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar I.1 Kerangka Konseptual**

#### **II.14. Hipotesis Penelitian**

Menurut Suryabrata (2013:21), Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan, dan jawaban itu masih akan diuji secara empiris kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan, hipotesis merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Kompetensi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang

H<sub>2</sub> : Disiplin berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang

H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang

H<sub>4</sub> : Kompetensi, disiplin dan stres kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang