

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan stres kerja karyawan di dalam PT Ayin Dalet Bersama Medan adalah *job description* yang tidak jelas sehingga pekerjaan yang menjadi tugas karyawan tidak pasti mengakibatkan karyawan stres dalam bekerja dan pemberian pekerjaan yang mendadak dan waktu penyelesaian yang terlalu cepat mengakibatkan karyawan stres dalam penyelesaian pekerjaan karena apabila tidak selesai tepat waktu yang diperintahkan oleh atasan maka akan ditegur atau diberikan surat peringatan. Beberapa alasan karyawan mengundurkan diri adalah disebabkan oleh konflik dengan atasan dan rekan kerja, *job description* yang tidak tepat dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, gaji dan bonus yang masih belum memuaskan.

Permasalahan kompetensi adalah kurangnya penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya oleh karyawan baik dari segi pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Pada perusahaan ini latar belakang pendidikan banyak karyawan masih belum mendukung kinerja karyawan. Permasalahan ini menyebabkan karyawan sulit untuk mencapai target kerja, sulit beradaptasi dengan rekan kerja, mendapatkan penilaian kinerja yang rendah baik dari pimpinan maupun dari divisi HRD serta tidak dapat melewati tes yang diberikan pihak HRD setiap bulannya.

Disiplin kerja pada PT Ayin Dalet Bersama Medan, diketahui belum terbentuk dengan baik yang terlihat dari cukup banyaknya karyawan yang absen. Ketidakhadiran dikarenakan sanksi hukuman tidak jelas, teladan pemimpin yang tidak hadir dan ketidaktegasan dalam aturan perusahaan mengenai sanksi hukuman ketidakhadiran. Banyaknya karyawan yang absen mencerminkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Rendahnya disiplin dalam diri karyawan mengakibatkan pekerjaan dan tanggung jawabnya tidak dapat dilakukan dengan baik sehingga kinerjanya menjadi menurun.

PT Ayin Dalet Bersama Medan menjadi salah satu perusahaan yang bergerak jasa cafe dengan nama Pilastro. Berdasarkan *survey* awal, peneliti melihat

adanya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan yang memperlihatkan bahwa realisasi pendapatan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan di setiap awal tahunnya.

Dari permasalahan yang dijelaskan tersebut peneliti tertarik membahas judul skripsi **“Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ayin Dalet Bersama Medan”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti merangkum masalah yang diidentifikasi yaitu :

1. Stres kerja menyebabkan terjadinya *turnover* karyawan.
2. Pendidikan karyawan yang di tempatkan di beberapa bagian belum sesuai antara kompetensi dengan *job description* karyawan.
3. Disiplin kerja karyawan mengalami penurunan terlihat dari ketidakhadiran karyawan.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan terlihat tidak tercapainya target perusahaan setiap bulannya.

I.3 Perumusan Masalah

Adapun untuk memudahkan dalam penelitian ini, peneliti membuat rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimanakah Stres Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan PT Ayin Dalet Bersama Medan?
2. Bagaimanakah Kompetensi Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan PT Ayin Dalet Bersama Medan?
3. Bagaimanakah Disiplin Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan PT Ayin Dalet Bersama Medan?
4. Bagaimanakah Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan PT Ayin Dalet Bersama Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti ingin melakukan penelitian yaitu :

1. Untuk menilai dan mengkaji dampak Stres Kerja pada Kinerja Karyawan PT Ayin Dalet Bersama Medan.
2. Untuk menilai dan mengkaji dampak Kompetensi Kerja pada Kinerja Karyawan PT Ayin Dalet Bersama Medan.
3. Untuk menilai dan mengkaji dampak Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT Ayin Dalet Bersama Medan.
4. Untuk menilai dan mengkaji dampak Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT Ayin Dalet Bersama Medan.

I.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel I.1.
Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---------------------------|--|--|
| 1. | Lengkong (2015) | Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado. | Terhadap kinerja karyawan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Terhadap kinerja karyawan variabel pembagian kerja berpengaruh signifikan dan positif. Terhadap kinerja karyawan variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif. |
| 2. | Yamanie (2017) | Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Cabang Samarinda. | Terhadap kinerja karyawan variabel penilaian prestasi berpengaruh positif. Terhadap kinerja karyawan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif. Terhadap kinerja karyawan variabel disiplin kerja berpengaruh positif. |
| 3. | Yuliawan (2012) | Pengaruh Stres dan Konflik terhadap Kinerja pada PT Pinpad Bandung. | Terhadap kinerja variabel stress berpengaruh signifikan dan positif. Terhadap kinerja variabel konflik berpengaruh signifikan dan positif. |
| 4. | Basari (2013) | Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centra Multi Karya Bandung. | Terhadap kinerja karyawan variabel disiplin kerja berpengaruh. Terhadap kinerja karyawan variabel pengalaman kerja berpengaruh. |

I.6 Teori Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wahjono (2010:106), faktor-faktor yang mempengaruhi stres dan konsekuensi dari stres tersebut merupakan pemahaman yang diperlukan dalam pengelolaan stres.

Menurut Triatna (2015:144), setiap pemimpin tidak dapat menghindari adanya fenomena stres yang terjadi di dalam organisasi maupun manajemen dan menjadi tanggung jawab pemimpin untuk melakukan upaya – upaya sebagai tindakan pengamanan agar tugas yang diberikan organisasi atau manajemen berjalan dengan lancar dan baik. Pada saat tertentu, adanya tekanan yang mengakibatkan stres, ternyata dapat memberikan keuntungan dimana karyawan jadi lebih terpacu dalam bekerja. Stres yang seperti ini masih pada level rendah. Namun pada titik tertentu, stres yang dialami karyawan dapat mengakibatkan kerugian yaitu turunnya kinerja karyawan. Stres yang merugikan ini biasanya dialami oleh karyawan dalam waktu yang lama dan tinggi.

Menurut Badeni (2013:70), stres mengintervensi kerja sebab kinerja karyawan mulai menurun jika stres yang dialami terlalu tinggi.

I.7 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi tinggi mempengaruhi kinerja karyawan dimana dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi, akan mempengaruhi kinerja organisasi (Priansa, 2016:252),

Penilaian kinerja dapat dilihat berdasarkan standar kompetensi dengan menjadinya sebagai indikator (Edison,2016:145).

Untuk mendapatkan kinerja yang baik ditentukan oleh kompetensi sebagai faktor kuncinya. Dan keberhasilan organisasi secara kolektif ditentukan oleh kompetensi (Sedarmayanti,2015:127).

I.8 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:42), Dalam menghadapi permasalahan kinerja dapat menggunakan metode disiplin. Manajer dapat mengenali dan membahas masalah-masalah kinerja pada karyawan dengan menggunakan metode tersebut.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana tingginya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinannya pastinya kedisiplinan karyawan tinggi juga (Syamsul dan Kartika,2012:95).

I.9 Kerangka Konseptual

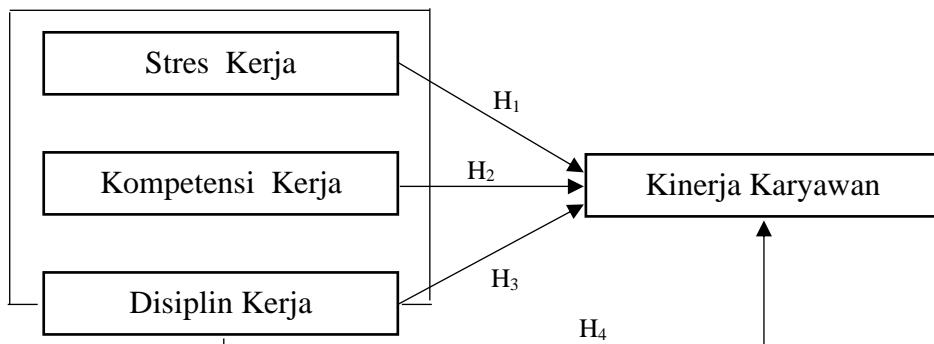
Dengan adanya stres kerja, dapat mengakibatkan timbulnya ketegangan dan tekanan secara emosional pada karyawan yang mana kondisi emosi dipengaruhi oleh tuntutan dan hambatan yang dialami, fisik serta pikirannya. Stres kerja yang dialami dalam jangka panjang dapat membebani karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga menyebabkan karyawan mempunyai kinerja rendah.

Dalam menghadapi tuntutan organisasi, tentunya sangat diperlukan kompetensi yang tinggi agar mampu menyelesaikan berbagai masalah yang kompleks, dinamis, dan ketidakpastian kondisi di masa depan.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, tindakan dan sikap disiplin yang baik dan tinggi dapat membantu karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tetap

Kinerja karyawan menjadi peran yang baik dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan cepat. Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang optimal, efektif dan efisien agar dapat mendorong perusahaan lebih berkembang.

Kerangka konseptual adalah :



Gambar I.1. Kerangka Konseptual