

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang efektif. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

PT Sardana Indah Berlian Motor merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan mobil dan truk bermerek Mitsubishi. Berdasarkan survey awal yang ditemukan terdapat kinerja karyawan mengalami fluktuasi yang disinyalir dengan tidak tercapainya target perusahaan PT Sardana Indah Berlian Motor. Berikut data dukungan fenomena kinerja karyawan pada perusahaan ini yakni:

**Tabel I.1 Data Target dan Realisasi Perusahaan
PT Sardana Indah Berlian Motor Tahun 2021**

Bulan	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Percentase Pencapaian
Januari	100	94	94%
Februari	100	83	83%
Maret	100	74	74%
April	100	65	65%
Mei	100	84	84%
Juni	100	81	81%
Juli	100	63	63%
Agustus	100	58	58%
September	100	67	67%
Okttober	100	71	71%
November	100	82	82%
Desember	100	93	93%

Sumber: PT Sardana Indah Berlian Motor, 2022

Tabel I.1 menunjukkan bahwa tidak tercapainya target penjualan mobil Mitsubishi pada PT Sardana Indah Berlian Motor. Tahun 2021 pencapaian tertinggi sebesar 94% adalah pada bulan Januari sedangkan untuk pencapaian terendah adalah 58% pada bulan Agustus 2021. Hal ini mencerminkan kinerja karyawan pada perusahaan ini mengalami fluktuasi

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Karyawan pada perusahaan PT Sardana Indah Berlian Motor memiliki tingkat disiplin kerja yang tidak baik karena dapat dilihat dari tingkat absen dan keterlambatan karyawan. Berikut data ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan adalah:

**Tabel I.2 Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan
PT Sardana Indah Berlian Motor Tahun 2021**

Bulan	Absen	Keterlambatan
Januari	24	35
Februari	18	47
Maret	19	39
April	21	41
Mei	25	49
Juni	23	52
Juli	31	64
Agustus	25	61
September	29	69
Okttober	34	74
November	27	58
Desember	41	84

Sumber: PT Sardana Indah Berlian Motor, 2022

Tabel I.2 menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan aturan perusahaan yang berkaitan dengan waktu hadir yang cenderung kurang baik. walaupun perusahaan menerapkan aturan untuk pelanggaran aturan ketidakhadiran dan keterlambatan tetapi pada prakteknya tidak terlalu menjadi hukuman yang baik. Hal ini dapat disimpulkan disiplin kerja karyawan yang tidak baik.

Selain itu, stress kerja juga diduga penyebab kinerja mengalami fluktuasi. Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan. Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntuan pekerjaan secara internal maupun eksternal sehingga kondisi stres ini dapat mengalami menurunkan kinerja. Karyawan perusahaan PT Sardana Indah Berlian Motor mengalami stress dalam melaksanakan tugasnya di dalam perusahaan. Hal ini dapat ditandai dengan adanya karyawan yang resign dari perusahaan.

**Tabel I.3 Data Resign Karyawan
PT Sardana Indah Berlian Motor Tahun 2021**

Bulan	Resign	Alasan
Januari	2	a. Tidak mencapai target penjualan
Februari	1	b. Pekerjaan yang banyak
Maret	1	c. Insentif yang kecil
April	3	d. Target yang tinggi
Mei	2	e. Konflik dengan rekan kerja
Juni	1	
Juli	1	
Agustus	4	
September	0	
Okttober	0	
November	2	
Desember	1	

Sumber: PT Sardana Indah Berlian Motor, 2022

Tabel I.3 menunjukkan bahwa stress kerja di dalam perusahaan yang cukup tinggi sehingga cukup banyak karyawan yang lebih memilih mencari peluang ke perusahaan lainnya yang lebih baik. Tingginya stress kerja ini tercermin dari data resign karyawan. beberapa alasan resign karyawan berkaitan dengan tidak tercapainya target penjualan sehingga diharuskan mengundurkan diri, pekerjaan yang banyak akibat deskripsi pekerjaan yang kurang tepat, kompensasi yang kecil dan adanya konflik kerja dengan karyawan lainnya.

Kemudian, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

**Tabel I.4 Data Pelanggaran Aturan
PT Sardana Indah Berlian Motor Tahun 2021**

Bulan	Pelanggaran Aturan	Deskripsi
Januari	8	1. Tidak memakai masker
Februari	11	2. Tag nama foto tidak sesuai aturan
Maret	7	3. Dokumen tidak distempel
April	13	4. Tanda terima tidak dikembalikan ke divisi keuangan
Mei	5	5. Tidak menggunakan seragam yang ditetapkan perusahaan
Juni	9	6. Memakai celana jeans
Juli	10	7. Tidak merekap laporan penjualan harian
Agustus	12	8. Tidak mengumpulkan giro di hari bersangkutan
September	11	9. Bon minyak yang tidak ditanda tangani kasir
Okttober	13	
November	7	
Desember	6	

Sumber: PT Sardana Indah Berlian Motor, 2022

Tabel I.4 menunjukkan karyawan perusahaan ini kurang merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada pola tingkah laku yang kurang baik. Hal ini tercermin dari tingginya pelanggaran aturan yang ditetapkan perusahaan.

Dengan adanya berbagai permasalahan yang ada tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengadakan riset dengan mengambil judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor”.

I.2. Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi masalah yang ada di PT Sardana Indah Berlian Motor:

1. Disiplin kerja karyawan yang masih tidak baik yang dilihat dari keterlambatan dan ketidakhadiran.
2. Tingginya stres kerja ini tercermin dari data *resign* karyawan. beberapa alasan resign karyawan.
3. Karyawan perusahaan ini kurang merasakan kepuasan tercermin dari tingginya pelanggaran aturan yang ditetapkan perusahaan.
4. Kinerja karyawan mengalami fluktuasi yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

I.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor.

I.5 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain adalah:

1. Bagi Peneliti
Sebagai pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi penelitian bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi PT Anugrah Prima Medan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak PT Sardana Indah Berlian Motor untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan dengan meminimalisir disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

I.6. Tinjauan Pustaka

I.6.1 Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:92), mengemukakan disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Kasmir (2016:174), indikator disiplin kerja yaitu

1. Ketepatan waktu
2. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan
3. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

I.6.2 Stres Kerja

Menurut Badeni (2017:62), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Wahjono (2020:107), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres tersebut yaitu :

1. Gejala fisiologis.
2. Gajala psikologis.
3. Gejala perilaku.

I.6.3 Kepuasan Kerja

Menurut Surajiyo (2020: 22), Kepuasan kerja adalah perspektif seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diterima, yang didasarkan pada aspek pengalaman dan harapan dari sudut pandang pegawai.

Menurut Hasibuan (2018:67), indikator yang umum dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja adalah

1. Absensi
2. *Turnover*
3. Moral kerja

I.6. 4 Kinerja Karyawan

Menurut Warella, dkk (2021:12), Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai maupun kelompok pegawai dalam suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2018:233), Untuk mengukur kinerja karyawan adalah

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Kehadiran
4. Kemampuan bekerja sama.

1.7. Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Syamsul dan Kartika (2018:95), disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

1.8. Teori Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

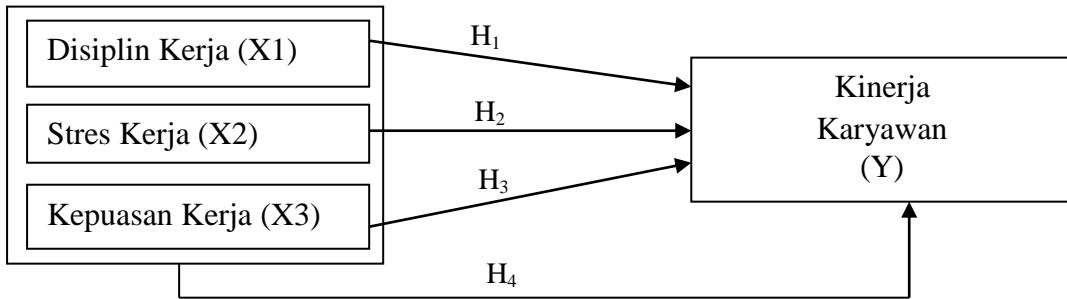
Menurut Badeni (2017:70) mengatakan bahwa jika stres terlalu tinggi kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja.

1.7. Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Akbar (2021:118), kepuasan kerja diciptakan untuk menarik, menahan dan memotivasi kinerja karyawan.

I.9. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pemahaman penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.10. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor
- H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor
- H4 : Disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor