

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

PT Capella Dinamik Nusantara Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor. Pada perusahaan PT Capella Dinamik Nusantara Medan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya mengalami penurunan. Ketidackapaian target perusahaan disebabkan oleh ketelitian karyawan mengalami penurunan, kemampuan dalam memahami pekerjaan yang rendah sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak maksimal serta sulitnya antara karyawan bekerja sama dalam perusahaan.

Disiplin kerja mempunyai peran dalam menurunnya kinerja karyawan. Masalah disiplin kerja ialah seringnya pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan kurangnya dalam manajemen waktu seperti terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu. Ketidakdisiplin dikarenakan kekurangtegasan dalam pemberian sanksi ketidakhadiran oleh perusahaan.

Stres kerja yang dialami karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang *resign* dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan tugas, beban kerja yang terlalu berat dan struktur organisasi yang tidak teratur dimana deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan jabatan karyawan di dalam perusahaan.

Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap hasil pekerjaan seluruh karyawan. Dimana pengawasan kerja dilakukan hanya sebulan sekali, sehingga terkadang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan. Kurangnya pengawasan kerja terhadap hasil pekerjaan karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan menyebabkan karyawan sering melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Disiplin kerja yang rendah terlihat dari tingginya karyawan yang melakukan pelanggaran aturan.
2. Permasalahan stres kerja terlihat dari meningkatnya *turnover* karyawan di dalam perusahaan ini.
3. Pengawasan kerja yang kurang efektif sehingga menyebabkan banyaknya kesalahan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya
4. Kinerja karyawan belum maksimal terlihat dari penurunan ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan?
2. Bagaimanakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan?
3. Bagaimanakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan?
4. Bagaimanakah disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan?

I.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan tujuan penelitian yakni sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat diperoleh berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperbaiki disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan.

2. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

3. Bagi Peneliti

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

I.6 Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:177), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

Menurut Prihantoro (2019:6), disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Menurut Amiruddin (2015:4), rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan sangat ditentukan oleh faktor etos kerja, disiplin dan motivasi kerja pegawai.

I.5. Teori Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wahjono (2010:106), Pengelolaan stress dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan tertentu yang mengatasi stress yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Istijanto (2010:1), faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan seperti rasa aman, kejelasan peran, komitmen kerja, motivasi dan stress kerja.

Menurut wahyu (2019:6), stress timbul karena adanya perubahan sehingga mengganggu keseimbangan tubuh manusia atau dapat pula karena adanya tekanan-tekanan baik bersifat fisik maupun psikologis. Hal ini akan berakibat negative terhadap kinerja karyawan apabila terjadi adalah distress.

I.7 Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

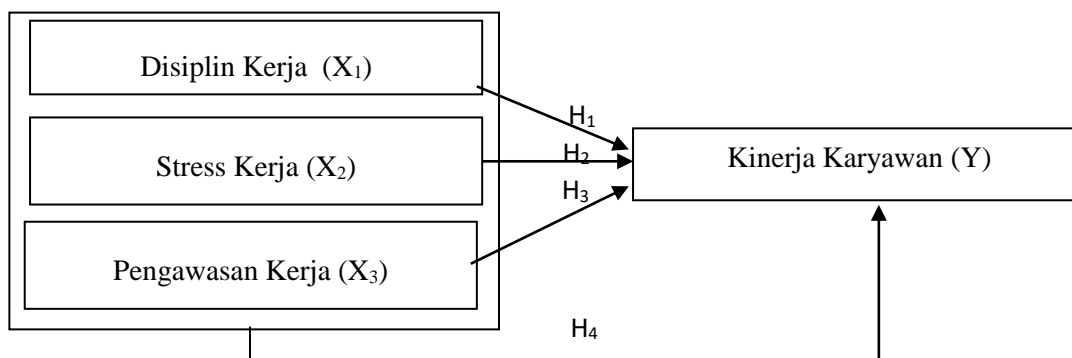
Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:93), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personil, baik secara individual maupun kelompok dibandingkan dengan target hasil yang sudah direncanakan serta kesesuaian dengan rancangan analisis pekerjaan.

Menurut Haryo (2011:71), pencatatan dan pembukuan sangat penting dalam hubungannya dengan proses pengawasan dan pengendalian. Pencatatan yang tertib dan sistematis akan memudahkan anda melakukan *revie* dan penilaian terhadap kinerja usaha, kinerja karyawan, efisien biaya dan pencapaian.

Menurut Widjaja dan Widyaningsih (2014:67), pengawasan dalam kinerja manajemen perusahaan sangat dibutuhkan agar semua hal dilakukan berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

I.8. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptua

I.9 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis penelitian adalah :

H₁: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella

Dinamik Nusantara Medan

- H₂: Stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan
- H₃: Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan
- H₄: Disiplin kerja, stress kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan