

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan eksekutor dalam setiap aktivitas organisasi. Karena merupakan titik vital dalam aktivitas yang sentral dan strategis, sumber dana manusia lebih penting daripada sistem, teknologi, prosedur maupun sumber modalnya. Dengan demikian berjalannya bagian – bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk mengelola organisasi agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Mutu dan kapasitas sumber daya manusia yang tinggi pasti menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Kinerja karyawan yang efektif dapat tercipta dengan adanya kompetensi, disiplin dan stres kerja yang sesuai dengan porsinya masing-masing. Kompetensi yang efektif apabila pendidikan karyawan itu sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tak hanya itu disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti memberikan sanksi yang jelas kepada si pelanggar dan memberikan *reward* kepada karyawan yang taat pada peraturan perusahaan. Selain itu, stres kerja dalam suatu perusahaan dapat dikurangi dengan beberapa cara yaitu beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka.

Melalui wawancara awal dengan pimpinan PT Artha Centra Bangun Perkasa, perusahaan menghadapi beberapa masalah dalam segi kompetensi kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang telah ditetapkan di setiap divisi perusahaan. Hal ini terkait sering terjadi kesalahan – kesalahan pada saat melakukan beberapa pekerjaan dan menjadi tidak disiplin dalam bekerja akibatnya banyak karyawan yang *resign* karena masalah tersebut. Masalah ini timbul karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap kompetensi karyawan dan disiplin karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Centra Bangun Perkasa Medan”**.

I.2. Identifikasi Masalah

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

1. Tidak tercapainya target penjualan akibat dari penurunan kinerja karyawan.
2. Permasalahan kompetensi kerja dalam perusahaan PT Artha Centra Bangun Perkasa masih kurang baik yang dapat dilihat dari kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja pada PT Artha Centra Bangun Perkasa memiliki masalah ketidakhadiran karyawan kurang baik yang dapat dilihat dari data absensi karyawan.
4. Stres kerja pada PT Artha Centra Bangun Perkasa memiliki masalah pada bagian *turnover* atau *resign* sehingga menimbulkan hambatan pada kinerja karyawan.

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 Artha Centra Bangun Perkasa ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Artha Centra Bangun Perkasa ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi pada perusahaan PT Artha Centra Bangun Perkasa ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa ?

I.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artha CentrasBangun Perkasa.

I.5. Teori Tentang Kompetensi

I.5.1. Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Priansa (2018:254), kompetensi kerja merupakan kapasitas yang ada dalam diri seseorang yang merupakan kemampuan ataupun keterampilan sehingga karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan.

I.5.2. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:273), menjelaskan ada lima tipe karakteristik kompetensi: (1) Motif merupakan tindakan yang diinginkan seseorang secara konsisten. (2) Sifat merupakan suatu informasi yang didapat dari kekonsistenan ciri khusus fisik dan reaksi. (3) Konsep diri merupakan hal yang menggambarkan diri seseorang. (4) Pengetahuan merupakan suatu hal yang diketahui seseorang dalam bidang tertentu. (5) Keterampilan merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

I.6. Teori Tentang Disiplin Kerja

I.6.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018:134), disiplin merupakan sarana yang digunakan pihak perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka menaati peraturan dan norma organisasi yang telah ditetapkan.

I.6.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018:134), indikator kedisiplinan yaitu: (1) Tujuan dan kemampuan, yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. (2) Teladan pimpinan. Seorang pemimpin harus dapat menjadi panutan agar dapat memberi contoh bagi karyawannya. (3) Balas jasa. Balas jasa (gaji dan rasa aman) juga memengaruhi kedisiplinan karyawan karena dapat memberikan kepuasaan dan loyalitas karyawan kepada organisasi. (4) Keadilan. Keadilan juga mendukung terwujudnya kedisiplinan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan setara. (5) Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan langsung yang paling ampuh dalam mewujudkan kedisiplinan. (6) Sanksi hukuman. Sanksi hukuman memiliki peran penting dalam memelihara kedisiplinan. Karena semakin berat sanksi hukuman yang didapat maka karyawan akan semakin taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku sehingga pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan akan berkurang. (7) Ketegasan pemimpin. Ketegasan pemimpin merupakan sebuah tindakan yang diambil bagi karyawan yang melakukan pelanggaran agar dapat mewujudkan kedisiplinan perusahaan tersebut. (8) Hubungan kemanusiaan. Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi acuan untuk mengukur/ mengetahui apakah peranan MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan tepat.

I.7. Teori Tentang Stres Kerja

I.7.1. Pengertian Stres Kerja

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

I.7.2. Indikator Stres Kerja

Menurut Sopiah (2018:91), penyebab stres kerja dapat dilihat pada tiga bagian, yaitu : (1) Fisik. Dampak stres pada fisik mudah dikenali. Ada beberapa penyakit yang dapat dianggap bahwa orang tersebut sedang mengalami stress seperti penyakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, dan lain - lain. (2) Psikis. Akibat stres pada aspek psikis bisa diketahui. Diantaranya dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja turun, depresi, kelelahan, murung dan tidak bersemangat. (3) Perilaku. Dampak stres bisa diketahui lewat perilaku, dapat dilihat dari kinerja rendah, tingkat kecelakaan kerja meningkat, pengambilan keputusan yang salah, tingkat ketidakhadiran kerja tinggi dan agresi di tempat kerja .

I.8. Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.8.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu.

I.8.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:85), tujuh indikator kinerja diantaranya sebagai berikut: (1) Tujuan . Adalah suatu kondisi yang lebih baik yang ingin dicapai di masa mendatang. (2)

Standar. Standar adalah suatu skala apakah tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. (3) Umpang balik. Umpang balik adalah saran yang dapat dipergunakan untuk menilai kemajuan kinerja, standar kinerja dan tujuan yang sudah dicapai. (4) Alat atau sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu mencapai tujuan dengan lancar. (5) Kompetensi. Kompetensi adalah syarat utama dalam kinerja. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. (6) Motif. Motif merupakan dasar atau penggerak bagi seseorang untuk melaksanakan sesuatu. (7) Peluang. Karyawan butuh memperoleh kesempatan untuk memperlihatkan hasil kerja yang dimilikinya. Terdapat dua faktor yang berkontribusi dalam adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

I.9. Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015:126), *Competency* (kompetensi) adalah ciri khusus yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja yang sangat baik.

Menurut Wibowo (2016:272), kompetensi adalah ciri khusus pada setiap orang yang dihubungkan dengan tolak ukur yang menjadi acuan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam suatu pekerjaan atau keadaan

Menurut Marwansyah (2016), 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.10. Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016:334), disiplin adalah sebuah cara yang diambil untuk menghadapi masalah kinerja yang melibatkan pihak perusahaan dalam menyelesaikan masalah tersebut.

Menurut hasibuan (2016:193), kedisiplinan merupakan suatu hal yang paling penting untuk mencapai prestasi atau kinerja yang tinggi.

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

I.11. Teori Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan

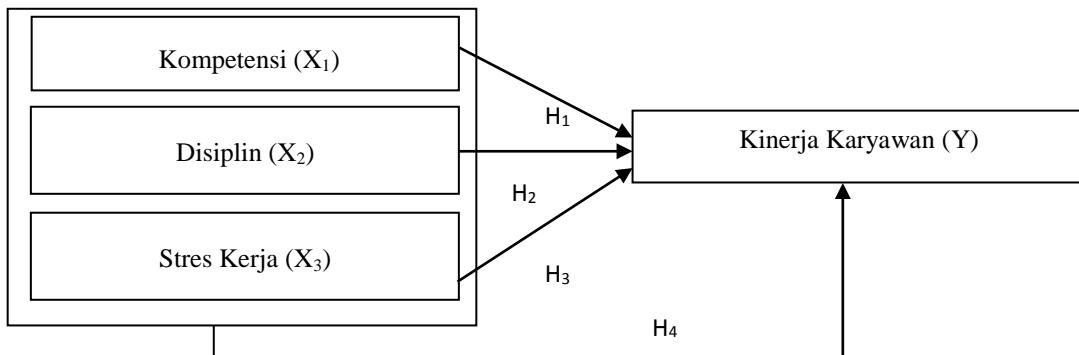
Menurut Sunyoto (2013:215), stres yang dirasakan karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan berpengaruh kepada kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga pihak manajemen perlu meningkatkan kualitas lingkungan bagi karyawan. Dengan demikian stress yang dialami karyawan akan menurun.

Menurut Fahmi (2016:259), salah satu imbas stres akibat terjadinya penurunan pada kinerja kerja pada suatu organisasi.

Menurut Hamali (2018:241), stres tempat kerja telah terbukti dapat merusak kesehatan dan kesejateraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap kinerja dan keuntungan di tempat kerja.

I.12. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.13. Hipotesis Penelitian

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 :

- H₁ : Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.
- H₂ : Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.
- H₃ : Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.
- H₄ : Kompetensi, disiplin dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa