

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dibentuknya suatu organisasi perusahaan memiliki tujuan utama yaitu mendapatkan keuntungan. Tujuan utama perusahaan dapat tercapai apabila adanya pekerja yang berkualitas. Perusahaan yang baik juga dapat di nilai dari karyawannya. Sumber daya yang baik di suatu perusahaan sangat mendukung kelangsungan perusahaan tersebut di karenakan dapat membantu mewujudkan dasar di bentuknya perusahaan tersebut. Dasar di bentuknya perusahaan tersebut adalah mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin. Ada beberapa hal yang dapat memepengaruhi kinerja diantaranya stres kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja dari karyawan.

PT. Sumber Jaya Motor adalah perusahaan khusus untuk pendistribusian otomotif yang beralamat di Jl. Williém Iskandar No. 32, Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Otomotif yang dimaksud adalah motor dengan merek Honda. Tujuan utama dari PT. Sumber Jaya Motor adalah mendapat keuntungan sebesar-besarnya dari produk yang di jual. Hal tersebut dapat terwujud dengan meningkatkan kinerja karyawannya namun kinerja karyawan perusahaan mengalami masalah dimana kinerja karyawan menjadi kurang baik. Kinerja yang kurang baik tersebut diduga karena stres kerja yang terlalu tinggi, kompetensi yang kurang kepada karyawan dan juga disiplin kerja yang rendah yang dimiliki oleh karyawannya. Kinerja PT Sumber Jaya Motor dapat dilihat dari bulan Januari 2018 s.d. Desember 2018 mengalami kenaikan dan penurunan. Realisasi penjualan perusahaan sering sekali tidak sesuai dengan target penjualan yang di tentukan oleh perusahaan sehingga hal ini berdampak buruk bagi kelangsungan perusahaan.

Stres kerja yang di rasakan oleh karyawan PT. Sumber Jaya Motor tergolong tinggi, dimana cukup banyak karyawan yang lebih memilih berhenti bekerja dengan alasan pengunduran secara keseluruhan mengenai seringnya mendapat tekanan kerja di luar divisinya, upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan tanggung jawabnya dan sebagainya.

Selain itu kompetensi yang di miliki oleh karyawan sering kali tidak sesuai dengan tugasnya. Karyawan yang di rekrut tidak mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakannya sekarang dimana karyawan yang di terima lebih dominan

berlatar belakang pendidikan SMA sehingga kompetensi yang dimiliki masih kurang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

Masalah lainnya ialah masih banyak yang tidak disiplin dalam bekerja. Karyawan PT Sumber Jaya Motor ini memiliki disiplin kerja yang cukup rendah dimana karyawan sering sekali terlambat bekerja. Karyawan pada umumnya beralasan terlambat bekerja dikarenakan sakit di pagi hari, urusan keluarga, masalah saat berangkat ke kantor dan lainnya. Selain dari hal tersebut karyawan juga sering mangkir dari tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan tersebut sering mengalami masalah, hal tersebut akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

I.1.2 Identifikasi Masalah

1. Stres kerja yang dimiliki karyawan yang diduga disebabkan oleh seringnya mendapat tekanan kerja di luar divisinya, upah yang dibayarkan tidak sesuai membuat karyawan memilih untuk mencari pekerjaan lain.
2. Perusahaan sering merekrut karyawan yang kemampuannya tidak sesuai terhadap pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaannya menjadi kurang efektif dan merugikan perusahaan.
3. Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan tergolong kurang baik sakit di pagi hari, urusan keluarga, masalah saat berangkat ke kantor sehingga pekerjaan karyawan menjadi terhambat .
4. Kinerja karyawan yang menurun diduga penyebabnya adalah banyaknya pekerja yang memiliki stres, kompetensi yang tidak memenuhi kebutuhan perusahaan, juga disiplin kerja yang sangat rendah membuat pekerjaan karyawan tersebut menjadi terbengkalai.

I.2 Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2016:204), Adanya ketegangan pada pikiran dan perilaku yang aneh, mudah emosi, dan menjadi penyendiri merupakan penyebab kinerja dari karyawan yang menurun disebabkan oleh stres

Menurut Badeni (2014:69-70), stres dapat menurunkan kinerja maupun meningkatkan kinerja kerja. Hal ini sangat tergantung seberapa tingkat stres yang dimiliki. Jika stres yang dialami terlalu besar maka membuat kinerja semakin buruk.

Menurut Sunyoto (2013:215), Lingkungan yang kurang baik akan membuat karyawan menjadi stres sehingga akan mengganggu kepuasan kerja dan kinerjanya.

Dari pengertian diatas stres kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan menjadi sulit untuk melakukan pekerjaannya sehingga hal tersebut akan menyebabkan kinerja menjadi menurun.

I.3 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Sudaryo, dkk (2018:177), setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai kompetensinya masing-masing dan sesuai pula dengan bidang tugasnya, peranan fungsi, dan tanggung jawabnya maka kompetensi bermanfaat terhadap organisasi dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Moeheriono (2012:11), seseorang yang memiliki kompetensi yang bagus disesuaikan dengan kompetensi jabatannya sehingga seseorang itu memiliki peluang tinggi menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Menurut Wibowo (2016:189), karyawan yang mempunyai kompetensi dan kemampuan yang lebih bagus, maka akan menghasilkan kinerja baik pula.

Dari teori diatas kompetensi yang kurang baik akan menyebabkan karyawan menjadi sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal

I.4 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

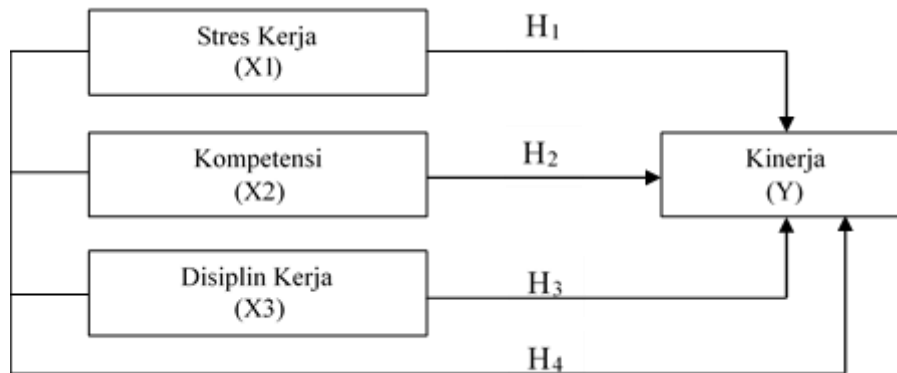
Menurut Wibowo (2016:193), dalam mengerjakan tugas yang di perintahkan harus di kerjakan dengan disiplin dan sesuai dengan perintah. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Menurut Hasibuan (2016:193), salah satu fungsi operatif MSDM yang terpenting adalah kedisiplinan yang disebabkan semakin bagus disiplin karyawan, semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapai.

Menurut Mangkunegara (2016:193), disiplin harus diutamakan dalam suatau organisasi perusahaan. Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam MSDM yang termasuk dalam faktor peningkat kinerja..

Berdasarkan teori di atas disiplin kerja yang buruk seperti seringnya terlambat dan juga kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya membuat pekerjaan karyawan tersebut mejadi terbengkalai.

I.5 Kerangka Konseptual



Gambar I.1
Kerangka Konseptual

I.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₁: Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sumber Jaya Motor

H₂: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sumber Jaya Motor

H₃: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sumber Jaya Motor

H₃: Stres kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Sumber Jaya Motor.