

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam perusahaan potensi sumber daya manusia merupakan modal penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh karyawan sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan karyawan, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja juga dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan apabila adanya tuntutan pekerjaan berlebihan yang diberikan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

PT. Sawit Riau Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan hasil CPO dan PK sejak tahun 1989. PT. Sawit Riau Makmur memiliki kebun dan pabrik kelapa sawit di wilayah Riau. Produk-produk PT. Sawit Riau Makmur yang dijual adalah berupa CPO dan PK. Adapun wilayah pemasaran adalah Dumai, Pekanbaru dan Padang. Untuk penelitian ini, peneliti hanya mengambil penelitian khusus karyawan di kantor pusat medan yang membawahi penjualan CPO dan PK di wilayah Riau.

Pada wawancara dan pengamatan awal penelitian di dapat permasalahan pada kinerja karyawan yang kurang baik seperti banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu, menurunnya ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan dan sulitnya kerja sama antar karyawan.

Permasalahan kompetensi ialah keahlian yang tidak sesuai dengan jabatan karyawannya dan pengetahuan yang masih belum mendukung pelaksanaan tugas karyawan disebabkan pendidikan karyawan masih belum sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Permasalahan dalam stres kerja ialah banyaknya karyawan yang merasakan ketidakpuasan terhadap penerimaan kompensasi, kurangnya promosi jabatan sehingga kegiatan karyawan yang monoton, menurunnya semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Pada masalah disiplin kerja ialah tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, keterlambatan, pekerjaan yang tidak tepat waktu dan jam pulang kantor yang tidak sesuai peraturan perusahaan. Ini diakibatkan sanksi hukumannya yang masih belum jelas, atasan yang belum memberikan keteladanan dalam melaksanakan tugasnya dan balas jasa yang belum memuaskan sehingga banyak karyawan yang mempunyai sikap tidak disiplin.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan maka **“Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sawit Riau Makmur”**.

## **I.2. Identifikasi Masalah Penelitian**

Identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Kompetensi yang terjadi belum sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
2. Stres kerja menyebabkan banyak terjadinya turnover karyawan di dalam perusahaan.
3. Disiplin kerja karyawan masih rendah.
4. Kinerja karyawan belum maksimal terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

## **I.3. Perumusan Masalah**

Rumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Riau Makmur?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Riau Makmur?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Riau Makmur?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Riau Makmur?

## **I.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.Sawit Riau Makmur.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sawit Riau Makmur.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sawit Riau Makmur.

4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Riau Makmur.

### **I.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Riau Makmur

2. Bagi Perusahaan PT. Sawit Riau Makmur

Untuk mengatasi permasalahan sehingga kinerja karyawan tersebut juga meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi.

4. Bagi Universitas Prima Indonesia

Bermanfaat sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian.

### **I.6 Teori tentang Kompetensi Kerja**

Menurut Fahmi (2016:40), “Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.”

Menurut Priansa (2016:254), “Kompetensi kerja merupakan kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.”

Menurut Wibowo (2014:271), “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

### **I.7 Teori tentang Stres Kerja**

Menurut Umam (2012:203), “Stres adalah keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.”

Menurut Badeni (2014:62), “Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting.”

Menurut Triatna (2015:139), “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa.”

## **I.8 Teori tentang Disiplin Kerja**

Menurut Mulyadi (2015:48), “Disiplin sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan.”

Menurut Mangkunegara (2013:129), “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:134), “Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi atau instansi.”

## **I.9 Teori tentang Kinerja Karyawan**

Menurut Moehariono (2016:95), “Kinerja 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.”

Menurut Sedarmayanti (2015:50), “Kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/penampilan kerja.”

Menurut Marwansyah (2015:228), “Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

## **I.10 Teori Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2015:127), “Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.”

Menurut Wibowo (2014:53), “Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi.”

Menurut Edison,dkk (2016:145), “Standar kompetensi dapat dijadikan indikator penilaian kinerja, misalnya dalam mengukur hasil.”

## **I.11 Teori Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Wahjono (2010:106), “Pengelolaan stres memerlukan pemahaman tentang stres, faktor-faktor yang mempengaruhi serta konsekuensi dari stres itu sendiri.”

Menurut Sunyoto (2013:61), ”Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.”

Menurut Badeni (2014:70), ”Mengatakan bahwa jika stres terlalu tinggi kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja.”

## **I.12 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

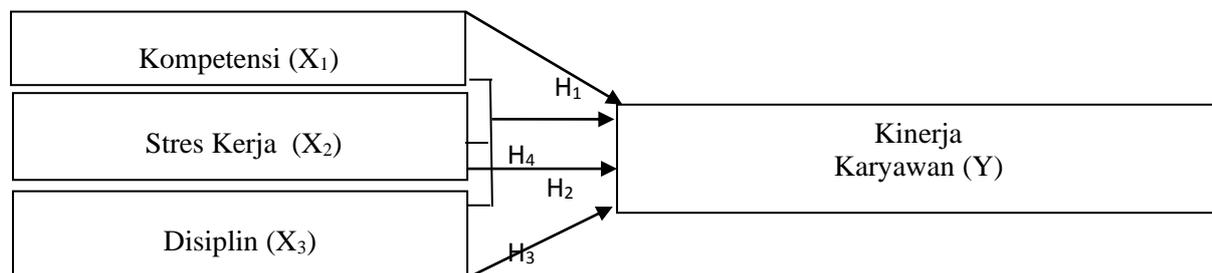
Menurut Fahmi (2016:42), ”Bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja.”

Menurut Syamsul dan Kartika (2012:95), "Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut."

Menurut Sutrisno (2013:177), "Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan."

### I.13 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar I.1. Kerangka Konseptual**

### I.14 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Riau Makmur
- H<sub>2</sub>: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Riau Makmur
- H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Riau Makmur
- H<sub>4</sub>: Kompetensi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sawit Riau Makmur