

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah bagian utama pada sebuah instansi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam semua aktivitas organisasi untuk mendukung dalam perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. PT PD Paja Pinang Medan adalah suatu perusahaan bergerak dibagian produksi dan penjualan kelapa sawit. Berdasarkan survey awal bahwa adanya penurunan kemampuan kerja pegawai, dicerminkan dari tidak penurunan ketelitian dan ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan PT PD Paja Pinang Medan.

Disiplin kerja berperan aktif dalam penurunan kinerja karyawan. Dimana karyawan pada perusahaan PT PD Paja Pinang Medan mempunyai disiplin kerja yang rendah yang terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan karyawan serta banyaknya karyawan cenderung melakukan pelanggaran aturan perusahaan yang berlaku.

Karyawan PT PD Paja Pinang Medan mengalami stress kerja dalam bekerja di dalam perusahaan ini. Stres kerja karyawan di akibatkan oleh system manajemen yang terlalu tidak jelas, *job description* yang tidak teratur, lingkungan kerja yang belum nyaman bagi banyak karyawan dan sebagainya. Hal ini memicu karyawan mengalami stress dalam bekerja yang berdampak pada tingginya *turnover* karyawan.

Kepemimpinan PT PD Paja Pinang Medan masih belum dapat mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih aktif, efektif, efisien dan maksimal saat melakukan pekerjaan serta tanggungjawab nya. Dan juga, atasan yang berlaku dan bersikap diskriminasi kepada seluruh karyawan dalam memberikan sanksi maupun tugas. Hal ini memicu karyawan tidak terlalu puas dengan atasan PT PD Paja Pinang Medan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka peneliti skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT PD Paja Pinang Medan”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Disiplin kerja karyawan PT PD Paja Pinang Medan yang rendah terlihat dari ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan.
2. Stress kerja yang tinggi menyebabkan *turn over* karyawan di dalam perusahaan PT PD Paja Pinang Medan .
3. Kepemimpinan yang belum dapat mendorong karyawan PT PD Paja Pinang Medan.

4. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan dapat dilihat dari tidak tercapainya target perusahaan PT PD Paja Pinang Medan.

I.3. Teori Tentang Disiplin Kerja

I.3.1. Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016 : 75) kedisiplinan merupakan tingkatan ketiaatan kepada peraturan serta mau menerima hukuman jika melanggar peraturan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan serta keteledoran yang diakibatkan oleh kurangnya perhatian, keterlambatan serta ketidakmampuan.

Menurut Handoko (2016 : 208) disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan disiplin kerja adalah sikap kepatuhan serta kesadaran diri akan peraturan ataupun norma yang berlaku dalam perusahaan.

I.3.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurahayati (2018 : 134), adanya ukuran yang dapat mempengaruhi suatu tingkat kedisiplinan pegawai, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

I.4. Teori Stres Kerja

I.4.1. Pengertian Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2013 : 157), stress adalah perasaan tertekan di alami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Sunyoto (2016 : 62), stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang di hadapkan kepada konfrotasi diantara kesempatan, hambatan ataupun kemauan yang diinginkan serta hasilnya di persepsikan tidak pasti serta penting.

Dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi dinamis seorang karyawan dapat merasakan perasaan tertekan di luar dari batas kemampuan dirinya saat melakukan pekerjaan serta tanggung jawabnya pada organisasi.

I.4.2. Indikator Stress Kerja

Menurut Wahjono (2010 : 107), adanya indikator di gunakan saat mengukur tingkat stress yaitu :

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

I.5. Teori Tentang Kepemimpinan

1.5.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2015 : 6), Kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam memepengaruhi, memotivasi, mendorong serta memfasilitasi aktivitas seluruh sumber daya manusia agar memberikan komitmen serta kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Mary (2013:146), Kepemimpinan adalah proses memimpin suatu kelompok dan mempengaruhi kelompok dalam tercapai tujuan nya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, bias di simpulkan bahwa kepemimpinan ialah sebuah proses agar memepengaruhi, mengarahkan serta mendorong seseorang agar bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

I.5.2. Indikator Komunikasi

Menurut Wibowo (2015:24), indikator yang digunakan dalam menghitung efektivitas pemimpin adalah

1. Tingkatan dimana kinerja team atau unit organisasi di tingkatkan serta tercapai suatu sasaran difasilitasi.
2. Perilaku pengikut serta tanggapan pemimpin.
3. Partisipasi pemimpin kepada kualitas proses kelompok, seperti di rasakan oleh pengikut dan oleh pengamat luar.
4. Tingkat dimana seorang memiliki keberhasilan karir menjadi seorang pemimpin .

I.6. Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.6.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Edison, dkk (2016 : 190), kinerja merupakan hasil yang mengacu serta di ukur selama periode waktu tertentu berdasar ketentuan dan kesepakatan dimana telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2015:260), kinerja ialah hasil kerja digapai seorang ataupun suatu kelompok dalam organisasi, disesuaikan dengan wewenang serta tanggungjawab nya.

Dari pengertian diatas, disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu prestasi hasil kerja

(output) kualitas ataupun kuantitas dicapai oleh pegawai dalam organisasi sesuai kepada tugas serta tanggungjawab dalam mencapai sasaran organisasi , tidak melanggar hukum , dan sesuai moral serta etika.

I.6.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:85), Indikator kinerja yang digunakan yaitu :

1. Tujuan
2. Standart
3. Umpam Balik
4. Alat dan Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

I.7 Penelitian Terdahulu

Di penelitian ini, peneliti mereferensikan tinjauan penelitian terdahulu yaitu :

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahmayanti dan Afandi (2014)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan kepada Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1A, PT XYZ Motor)	Variabel : X ₁ = Kepemimpinan X ₂ = Motivasi X ₃ = Lingkungan Kerja X ₄ = Kedisiplinan Y = Kinerja Karyawan	Berdasar penelitian diperoleh variabel kepemimpinan, motivasi , lingkungan serta kedisiplinan secara parsial dan simultan berdampak <i>positive</i> serta signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Nugroho (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari	Variabel : X ₁ =Komitment Organisasi X ₂ =Motivasi Berprestasi X ₃ =Gaya Kepemimpinan Y = Kinerja Karyawan	Berdasarkan penelitian diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi , motivasi berprestasi serta gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan berdampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan .
3.	Wahyuningsih (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Disiplin Kerja, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Sun Star Motor Solo	Variabel : X ₁ =GayaKepemimpinan X ₂ = Motivasi Kerja X ₃ = Disiplin Kerja X ₄ = Lingkungan Y= Kinerja Karyawan	Berdasar kepada hasil penelitian di peroleh variabel gaya kepemimpinan , motivasi kerja serta lingkungan secara parsial dan simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
4.	Utami (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Transaksional dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bali Selatan	Variabel: X ₁ = Kepemimpinan Transaksional X ₂ = Stress Kerja Y= Kinerja	Secara parsial serta simultan kepemimpinan transaksional dan juga stress kerja secara <i>positive</i> serta signifikan kepada kinerja karyawan.

I.8 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016 : 193), disiplin adalah usaha karyawan guna menjalankan aktivitas kerja nya secara sungguh sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu, contohnya datang kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam melakukan yang ditugaskan kepada nya. Pegawai yang disiplin dapat berdampak kepada kinerja.

I.9. Teori Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

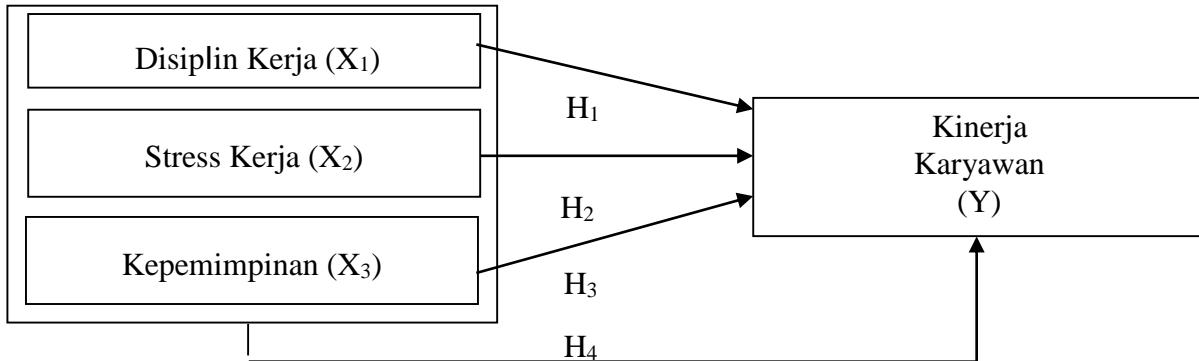
Menurut Sunyoto (2016 : 61), “Stress di alami oleh pegawai akibat lingkungan yang di hadapinya dapat memengaruhi kepuasan serta kinerjanya.”

I.10. Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:79), Tanpa adanya kepemimpinan maka manajemen akan menjadi cacat. Pekerjaan manajemen mendorong serta mendukung kepemimpinan dari semua orang..

I.11 Kerangka Konseptual

Dengan kerangka konseptual bias di gambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.12. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015: 96), hipotesi adalah respon sementara kepada rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dapat di nyatakan berupa kalimat pertanyaan. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H₁: Disiplin Kerja berdampak secara parsial kepada Kinerja Karyawan PT PD Paja Pinang Medan.

H₂ : Stress Kerja berdampak secara parsial kepada Kinerja Karyawan PT PD Paja Pinang Medan.

H₃ : Kepemimpinan berdampak secara parsial kepada Kinerja Karyawan PT PD Paja Pinang Medan.

H₄ : Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kepemimpinan berdampak secara simultan kepada Kinerja Karyawan PT. PD Paja Pinang Medan.