

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar belakang

Plastik memiliki peran sangat vital dalam berbagai industri di era modern, plastik diminati karena murah dan ringan. Industri plastik di Indonesia akan terus berkembang karena kebutuhan masyarakat yang tinggi. Kemenperin mencatat, jumlah industri plastik hingga saat ini mencapai 925 perusahaan yang memproduksi berbagai macam produk plastik. Sektor ini menyerap tenaga kerja sebanyak 37.327 orang dan memiliki total produksi sebesar 4,68 juta ton. “Permintaan produk plastik nasional mencapai 4,6 juta ton dan meningkat sebesar lima persen dalam lima tahun terakhir.

Perusahaan mengharapkin kinerja yang tinggi dari karyawan mereka, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan.

SDM mempunyai peranan penting bagi sebuah organisasi perusahaan dikarenakan sumber daya manusia merupakan komponen pokok dalam pengelola system yang ada didalam perusahaan, beberapa hal penting dalam pengelolaan SDM seperti kompetensi, disiplin, pendidikan, latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Stres kerja membuat suatu situasi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakstabilan antara fisik dan psikis seseorang yang akan menyebabkan orang tersebut mengalami emosi, proses berfikir pada karyawan terganggu. Karyawan yang mendapatkan tekanan maupun stres akan mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan.

Setiap kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan perasaan dari seorang karyawan terhadap hasil dari pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari sikap karyawan tersebut akan hasil kerja mereka sesuai dengan keinginan perusahaan. Bila mana banyak dari hasil pekerjaan dalam pengerjaannya yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan nilai-nilai yang di pedomani oleh individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh oleh karyawan tersebut.

PT. Dhamma Niaga Plastindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan kantong plastik HD / plastik kresek memakai sumber utama bahan HDPE (*High Density Polyethylene*) contohnya pipet, kantong kresek, shopping bag, kantong sampah, plastik sheet serta plastik roll . Bahan baku diperoleh perusahaan dari Jakarta berupa biji plastik HD. Perusahaan berkantor JL.Pelita Raya Blok 60-D KIM STAR Tanjung Morawa, Kec.*Tanjung morawa*, Kab. Deli serdang. Perusahaan ini berdiri sejak bulan Maret 2015 dengan jumlah karyawan saat ini berjumlah 130 orang.

Dari pengamatan dan hasil wawancara, diperoleh bahwa permasalahan yang muncul pada kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan yang terlalu banyak, kualitas pekerjaan masih kurang baik, sering terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan kemampuan kerja sama team belum berjalan dengan baik.

Permasalahan yang muncul pada kompetensi karyawan adalah belum adanya standar kerja dari masing-masing pekerja, kurangnya keterampilan dalam menghadapi tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan, kurangnya kemampuan dalam pengambilan keputusan bila ada permasalahan pekerjaan dan kurangnya adaptasi terhadap pekerjaan dilapangan.

Permasalahan pada tingkat stres kerja karyawan dimana karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi bahkan sampai pada tingkat pengunduran diri karyawan (*turn over*) dikarenakan kondisi beban pekerjaan yang banyak dan harus dikerjakan dalam waktu yang

cepat, stres karena ketidakjelasan peran tugas dan tanggung jawab yang diberikan, adanya ketidakharmonisan hubungan antar karyawan (faktor *interpersonal*), perkembangan karier yang tidak jelas.

Permasalahan pada kepuasan kerja karyawan adalah pekerja belum merasa puas atas pekerjaan yang diberikan, gaji yang rendah, tim kerja yang kurang, atasan yang kurang perhatian dan tidak adanya promosi bagi karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan fenomena problem yang muncul di dalam perusahaan, maka peneliti membuat judul penelitian “ **Pengaruh Kompetensi, Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dhamma Niaga Plastindo** ”.

Identifikasi Masalah

1. Kompetensi karyawan masih rendah karena sebagian karyawan memiliki tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya.
2. Stres kerja mengakibatkan karyawan tidak bekerja maksimal sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang baik.
3. Kepuasan kerja karyawan rendah yang dapat dilihat dari banyaknya karyawan keluar masuk perusahaan.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan yang diketahui dari ketidakmampuan karyawan mencapai target penjualan.

I.3 Perumusan Masalah

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Dhamma Niaga Plastindo ?
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dhamma Niaga Plastindo ?
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dhamma Niaga Plastindo ?
4. Pengaruh kompetensi, stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dhamma Niaga Plastindo ?

I.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan di analisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Dhamma Niaga Plastindo.
2. Untuk menguji dan di analisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dhamma Niaga Plastindo.
3. Untuk menguji dan di analisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dhamma Niaga Plastindo.
4. Untuk menguji dan di analisa pengaruh kompetensi, stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dhamma Niaga Plastindo.

I.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti.
Sebagai dasar peningkatan pemahaman peneliti dalam hal pengaruh kompetensi, stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi
Dapat menambah jumlah hasil karya mahasiswa-mahasiswi yang dapat menjadi referensi bagi program studi S1 Fakultas Ekonomi jurusan MSDM, Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi perusahaan PT. Dhamma Niaga Plastindo.
Sebagai dasar meningkatkan kinerja karyawan dengan peningkatan kompetensi, menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja di masa yang akan datang.
4. Peneliti lain.
Merupakan masukan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan permasalahan yang ada pada penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

II.1 Teori kompetensi

Menurut Fahmi (2016:52), “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan”.

Menurut Torang (2016:53), “Kompetensi merupakan suatu kemampuan (*skill and knowledge*) untuk menjalankan atau melakukan kegiatan atau pekerjaan atau tugas yang diberikan”.

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 298), “Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu kecakapan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan”.

II.2 Teori stress kerja

Menurut Hasibuan (2013:204), “Stres kerja merupakan suatu keadaan munculnya perasaan tegang sehingga emosi karyawan terganggu, cara berpikir, dan keadaan karyawan. Orang yang menghadapi gangguan stres kerja akan gugup dan munculnya perasaan rasa khawatir yang tinggi”.

Menurut Mangkunegara (2013:157), “Stress kerja membuat karyawan tertekan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Gejala dari stres kerja berupa ketidakstabilan emosi, tidak nyaman, menghindari dari kelompok karyawan, tidur tidak nyenyak, merokok tidak terkendali, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah tinggi dan timbulnya gangguan pencernaan”.

Menurut Umam (2012:211), “Stres kerja merupakan sumber gangguan bagi pekerja yang berakibat reaksi individu berupa reaksi organ tubuh, kejiwaan dan perilaku”.

II.3 Teori kepuasan kerja

Menurut Sinambela (2016:303), “Kepuasan kerja merupakan perasaan dari seseorang karyawan akan hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan didukung juga dari hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*) karyawan atas kondisi kerja, hasil kerja dan pekerjaannya itu sendiri”.

Menurut Noor (2013:258), “Kepuasan kerja merupakan situasi dari seorang pekerja merasa puas, bahagia, diperlakukan adil, diakui kedudukannya oleh perusahaan dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena apa yang dikerjakannya dapat memperoleh sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, keinginan, harapan dan target yang ingin dicapai sehingga karyawan merasa terpuaskan secara lahir dan batin”.

Menurut Sunyoto (2012, 210), “Kepuasan kerja merupakan suatu situasi emosional karyawan yang merasa puas akan hasil kerjanya atau merasa tidak puas akan hasil kerjanya dimana karyawan melihat apa yang dikerjakan tersebut merupakan bagian dari tujuan yang ingin dicapai pada akhirnya”.

II.4 Teori kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015:160), “Kinerja adalah hasil dari apa yang telah dilakukan karyawan atau sekelompok orang dalam organisasi perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari tugas mereka dalam mencapai visi dan misi organisasi perusahaan yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan budaya organisasi perusahaan”.

Menurut Umam (2012:186), “Kinerja merupakan kumpulan dari setiap tindakan-tindakan yang telah dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas karyawan pada periode yang telah ditetapkan waktunya berhubungan dengan tujuan organisasi”.

Menurut Yani (2012:117), “Kinerja merupakan hasil prestasi kerja karyawan yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang akan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan kepada mereka dasarkan keahlian, pengalaman pekerjaan sebelumnya dan keseriusan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”.

II.5 Teori pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2016:272), “Kompetensi merupakan bagian dari keahlian khusus yang dimiliki dari masing-masing karyawan yang disesuaikan dengan hasil kerja unggul atau efektif dari sebuah pekerjaan atau situasi”.

Menurut Sutrisno (2012:203), “Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu”.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:306), “Kompetensi dapat dikaitkan dengan unjuk kerja yang mengindikasikan bahwa kompetensi pengetahuan, konsep diri meliputi niat, tindakan dan hasil”.

II.6 Teori pengaruh stres terhadap kinerja karyawan

Menurut Badeni (2017:70), “Jika stres terlalu tinggi kinerja karyawan akan mengalami penurunan, disebabkan stres mengintervensi kinerja. Seorang karyawan mengalami penurunan daya/ketahanan untuk mengatasi, menjadi kurang bisa membuat berbagai keputusan dan ini berpengaruh pada perilaku. Jika stres meningkat sampai titik tertinggi, kinerja menjadi titik nol, karyawan mengalami kehancuran, terlalu sulit untuk bekerja, mogok dan menolak untuk berangkat bekerja untuk menghadapi stres”.

Menurut Hasibuan (2013:204), “Stres kerja pada umumnya dapat menyebabkan prestasi kerja dan kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan beban pikiran. Untuk itu stres kerja harus diatasi diawal kemunculannya”.

Menurut Handoko (2009:202). “Stres kerja pada karyawan dapat membuat karyawan mampu mencapai hasil kerja lebih maksimal, bisa juga terjadi sebaliknya dimana stres kerja akan mempengaruhi atau bahkan merusak akan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Permasalahan ini dapat dilihat berdasarkan seberapa besar tingkat stres tersebut akan mempengaruhi setiap karyawan”.

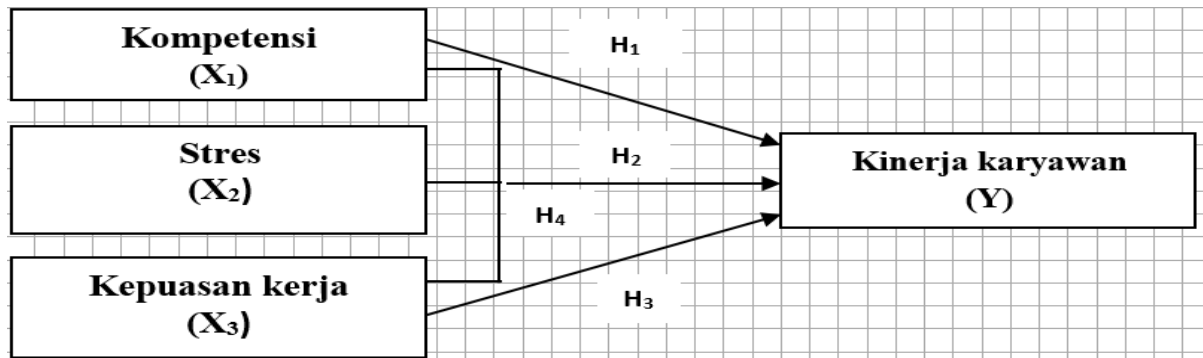
II.7 Teori pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Noor (2013:254), “Rendahnya motivasi dan ketidakpuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada penurunan kinerja”.

Menurut Hasibuan (2011:203), “Kepuasan kerja setiap karyawan merupakan hal penting dalam setiap diri pekerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”.

Menurut Sopiah (2008:171), “Kepuasan kerja seorang karyawan akan dirasakan oleh mereka pada saat mereka membandingkan apa yang telah mereka kerjakan dengan apa yang mereka dapat dari hasil kerja mereka tersebut”.

II.8 Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Hipotesis penelitian :

H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dhamma Niaga Plastindo.

H₂ : Stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dhamma Niaga Plastindo.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dhamma Niaga Plastindo.

H₄ : Kompetensi, stres dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Dharma Niaga Plastindo.