

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era bisnis modern yang penuh dinamika dan perubahan cepat, perusahaan dituntut memiliki sistem manajemen yang tidak hanya efektif tetapi juga efisien. Sistem tersebut harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi pasar, perkembangan teknologi, serta faktor internal dan eksternal organisasi. Oleh karena itu, kebijakan manajemen yang adaptif dan fleksibel menjadi kebutuhan mutlak agar perusahaan tetap kompetitif dan mampu menghadapi tantangan secara responsif. Perusahaan kini tidak lagi bisa beroperasi secara tertutup, melainkan harus menjadi sistem terbuka yang siap bertransformasi sesuai dengan perkembangan lingkungan bisnis yang terus berubah.

Salah satu elemen paling krusial dalam mempertahankan kinerja perusahaan di tengah perubahan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana operasional, tetapi juga menjadi aset strategis yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang kompeten, termotivasi, dan inovatif dapat menjadi kekuatan utama yang mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Karena itu, pengelolaan SDM perlu difokuskan pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, pemberian motivasi yang tepat, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja optimal.

Perusahaan yang berhasil mengembangkan SDM berkualitas akan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat dalam menghadapi tekanan pasar dan perubahan industri. Investasi dalam bentuk pelatihan, peningkatan keterampilan, serta sistem penghargaan yang adil dapat memperkuat loyalitas dan semangat kerja karyawan. Dengan strategi manajemen SDM yang terarah, perusahaan tidak hanya mampu menghasilkan kinerja yang efisien dan efektif, tetapi juga memastikan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

Salah satu contoh penerapan kondisi tersebut dapat dilihat pada CV. Maju Bersama, perusahaan distributor produk kebutuhan sehari-hari (fast moving consumer goods) yang berlokasi di Kota Kisaran. Perusahaan ini memasarkan berbagai merek populer seperti Pohon Pinang, Softex, dan produk lainnya yang memiliki permintaan tinggi di pasar. Namun, dalam beberapa waktu terakhir, CV. Maju Bersama menghadapi tantangan serius berupa penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada efektivitas dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Gejala penurunan kinerja terlihat dari menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Produk yang dihasilkan tidak lagi memenuhi standar yang ditetapkan, sementara jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu terus berkurang. Selain itu, penyelesaian tugas sering mengalami keterlambatan, yang berakibat pada menurunnya efisiensi operasional serta meningkatnya keluhan pelanggan. Dampak lanjutannya adalah turunnya reputasi perusahaan dan menurunnya kepercayaan pelanggan terhadap layanan yang diberikan.

Salah satu penyebab utama kondisi tersebut adalah rendahnya kompetensi kerja di kalangan karyawan. Banyak karyawan belum memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal. Minimnya pelatihan serta kurangnya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan membuat karyawan kesulitan beradaptasi dengan perubahan metode kerja dan teknologi baru.

Akibatnya, kesalahan dalam proses kerja sering terjadi dan target perusahaan sulit tercapai.

Selain itu, disiplin kerja di lingkungan CV. Maju Bersama juga menunjukkan penurunan yang cukup signifikan. Tingkat keterlambatan dan absensi karyawan meningkat, serta kedisiplinan terhadap peraturan perusahaan menurun. Beberapa karyawan sering memperpanjang waktu istirahat atau menunda penyelesaian tugas, yang mengganggu koordinasi dan alur kerja tim. Ketidaksiplinan ini menyebabkan beban kerja menjadi tidak seimbang di antara karyawan, menimbulkan ketegangan internal, dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Faktor lain yang turut memperburuk kondisi kinerja adalah tingginya tingkat stres kerja. Tekanan dari beban kerja yang berat, target yang tinggi, serta kurangnya dukungan manajemen membuat banyak karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental. Situasi ini mengakibatkan penurunan konsentrasi, meningkatnya tingkat kesalahan kerja, serta turunnya motivasi dan kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memicu turnover karyawan yang tinggi dan menurunkan stabilitas organisasi.

Secara keseluruhan, permasalahan di CV. Maju Bersama menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh dan strategis. Peningkatan kompetensi, penguatan disiplin kerja, serta pengelolaan stres yang efektif menjadi langkah prioritas agar perusahaan dapat memperbaiki kinerja, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan daya saing di tengah persaingan pasar yang semakin ketat. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran?
2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran?
3. Bagaimanakah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran?
4. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan di dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. **Bagi CV. Maju Bersama**  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi CV. Maju Bersama dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor kompetensi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja sebagai elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui hasil penelitian ini, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.
2. **Bagi Peneliti**  
Penelitian ini memberikan wawasan tambahan bagi peneliti mengenai pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman baik dari sisi akademik maupun praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi empiris untuk penelitian selanjutnya.
3. **Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia**  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia sebagai bahan referensi akademik dan literatur pendukung bagi mahasiswa serta dosen yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas kajian ilmiah mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.
4. **Bagi Peneliti Mendatang**  
Penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi mahasiswa dan peneliti berikutnya yang ingin melakukan kajian lebih lanjut terkait strategi peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam hubungannya dengan kompetensi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja. Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel, metode, atau objek penelitian untuk memperkaya hasil dan memperdalam pemahaman di bidang ini.

#### **1.5 Tinjauan Pustaka**

##### **1.5.1 Kompetensi Kerja**

Kompetensi kerja merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab secara efektif (Santoso & Prasetyo, 2021). Kompetensi juga menggambarkan perpaduan antara kemampuan teknis, berpikir kritis, dan karakter pribadi yang mendukung pencapaian hasil kerja optimal (Wijaya & Haryanto, 2023). Dengan demikian, kompetensi kerja menjadi faktor penting yang menentukan sejauh mana seseorang dapat berkontribusi terhadap efektivitas dan produktivitas organisasi.

##### **1.5.2 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi yang bertujuan untuk menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam bekerja (Rahmadani & Siregar, 2022). Disiplin juga mencerminkan kesadaran serta tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Putra & Lestari, 2024). Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran operasional dan meningkatkan produktivitas karyawan.

### **1.5.3 Stres Kerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar serta tujuan organisasi (Fauzan & Wicaksono, 2022). Kinerja dapat diukur melalui tingkat efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dalam pelaksanaan pekerjaan (Handayani & Prasetya, 2023). Dengan demikian, kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi melalui pelaksanaan tugas yang optimal.

### **1.5.4 Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi (Fauzan & Wicaksono, 2022). Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam bekerja yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya (Handayani & Prasetya, 2023). Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kerja individu dalam organisasi yang mencerminkan efektivitas dan produktivitasnya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah ditetapkan.

## **1.6 Teori Pengaruh Antar Variabel**

### **1.6.1 Teori Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja**

Kompetensi kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang baik akan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas (Harimbi & Andronicus, 2022). Kompetensi yang kuat juga meningkatkan kemampuan inovasi dan adaptasi terhadap perubahan, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja individu maupun organisasi.

### **1.6.2 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

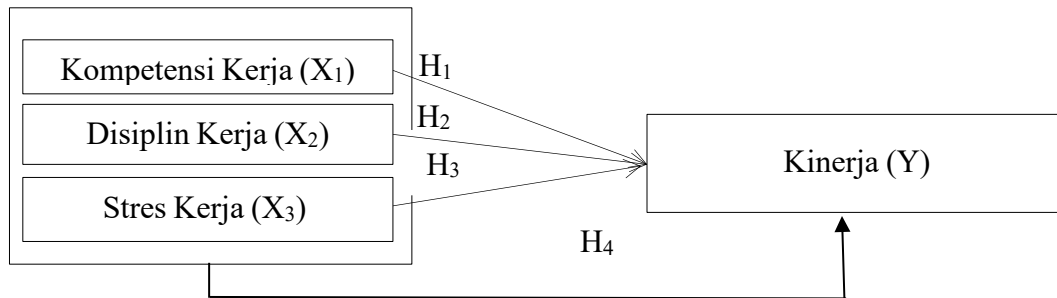
Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menciptakan keteraturan dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam memenuhi standar kerja dan tenggat waktu yang telah ditetapkan (Sagala et al., 2023). Dengan penerapan disiplin yang baik, organisasi dapat mengurangi tingkat kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi, serta membangun budaya kerja yang profesional (Aniasari & Wulansari, 2021). Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **1.6.3 Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Tingkat stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karena menyebabkan kelelahan, menurunkan motivasi, dan meningkatkan kesalahan dalam bekerja (Febiani, 2023). Karyawan yang berada dalam kondisi stres tinggi cenderung kehilangan fokus dan produktivitas. Namun, stres dalam kadar moderat dapat menjadi pendorong yang memotivasi karyawan untuk mencapai target dan bekerja lebih baik. Oleh karena itu, pengelolaan stres yang tepat sangat penting agar tekanan kerja tidak menjadi hambatan, melainkan dapat berfungsi sebagai faktor pendorong peningkatan kinerja (Febiani, 2023).

### 1.7 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat:



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

### 1.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub> : Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.
- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.
- H<sub>3</sub> : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.
- H<sub>4</sub> : Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Kisaran.