

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan sebagai kunci utama dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang diterima oleh perusahaan dalam memperkerjakan karyawan di perusahaan. Dukungan dari kinerja karyawan merupakan hal penting dalam perkembangan yang akan didapatkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1 Data Penjualan Perusahaan Tahun 2019

No	Bulan	Target Pendapatan (Milyar)	Jumlah Pendapatan (Milyar)	Persentase
1	Januari	2,000,000,000	1,865,256,000	93.26%
2	Februari	2,000,000,000	2,350,000,000	117.50%
3	Maret	2,000,000,000	1,713,424,000	85.67%
4	April	2,000,000,000	1,700,025,000	85.00%
5	Mei	2,000,000,000	1,698,424,000	84.92%
6	Juni	2,000,000,000	1,623,520,000	81.18%
7	Juli	2,000,000,000	1,603,424,000	80.17%
8	Agustus	2,000,000,000	1,601,324,000	80.07%
9	September	2,000,000,000	1,621,124,000	81.06%
10	Oktober	2,000,000,000	1,923,307,000	96.17%
11	November	2,000,000,000	1,924,120,000	96.21%
12	Desember	2,000,000,000	2,145,056,000	107.25%

Sumber : PT SUN, 2019

Penurunan kinerja terlihat dari pengamatan data penjualan yang terjadi selama setahun tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Jumlah penjualan terendah terjadi di bulan Agustus dengan persentase 80.07% dari target dan penjualan tertinggi sebesar 117,50% di bulan Februari. Fenomena ini memperlihatkan bahwa terjadi penurunan kinerja di perusahaan.

Disiplin sebagai salah satu hal yang diduga dapat mengganggu kinerja karyawan. Disiplin kerja yang rendah membuat karyawan sering tidak bekerja dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin dalam hal keterlambatan sering dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

Tabel 1.2 Data Absensi Perusahaan Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	HK	Target Kehadiran	Keterlambatan	
				Jumlah (Orang)	Orang (%)
Januari	63	26	1638	25	39.68%
Februari	63	23	1449	21	33.33%
Maret	63	25	1575	22	34.92%
April	63	23	1449	26	41.27%
Mei	63	25	1575	24	38.10%
Juni	63	18	1134	26	41.27%
Juli	63	27	1701	25	39.68%
Agustus	63	26	1638	23	36.51%
September	63	25	1575	16	25.40%
Oktober	63	27	1701	15	23.81%
November	63	25	1575	20	31.75%
Desember	63	24	1512	34	53.97%

Sumber : PT SUN, 2019

Karyawan PT Sukses Usaha Nirwana sering melakukan pelanggaran disiplin kerja berupa sakit dan absen bekerja tanpa alasan yang jelas. Dari pengamatan dilihat jumlah target kehadiran dengan keterlambatan. Jumlah keterlambatan tertinggi terjadi di Bulan Desember sebesar 53,97% dikarenakan adanya libur tahun baru yang cukup panjang.

Selain disiplin, konflik juga dapat menjadi hal yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Akibat adanya konflik pada suatu perusahaan kinerja karyawan juga akan menjadi kurang produktif dan dapat menghambat kinerja. Dari pengamatan dapat dilihat jumlah konflik semakin meningkat dimana karyawan terlibat konflik sehingga pekerjaan tidak diurus dengan baik.

Tabel 1.3 Data Konflik Perusahaan Tahun 2019

Bulan	Jumlah Konflik	Jabatan	Permasalahan Konflik Keseluruhan
Januari	1	Audit Staf Cost Control	Kesalahpahaman staf audit dalam melakukan audit mengakibatkan adanya kekurangan biaya
Februari	-	-	-
Maret	3	Purchasing Dengan Kasir	Kesalahan bagian purchasing dalam jumlah pembelian yang tidak dikoordinasikan dengan bagian kasir
April	2	Cost Control dengan Stock Clerk	Biaya yang mengalami kelebihan karena adanya kesalahan pemberian laporan dari bagian stok
Mei	-	-	-
Juni	-	-	-
Juli	-	-	-
Agustus	-	-	-
September	2	Kasir dengan Membership	Kasir yang kurang teliti dengan tidak memasukkan jumlah membership yang benar
Oktober	-	-	-
November	-	-	-
Desember	2	Account Payable Audit Staff	Bagian audit yang menemukan adanya kesalahan pembuatan laporan pada account payable

Sumber : PT SUN, 2019

Jumlah konflik paling banyak terjadi di Bulan Maret sebanyak 3 konflik. Konflik yang terjadi diantara satu divisi dengan divisi atau dengan divisi lain akan membuat kesulitan dikarenakan tidak ditemukannya penyelesaian permasalahan yang baik oleh karyawan.

Tabel 1.4 Data Pengunduran Diri Perusahaan Tahun 2019

Bulan	Jabatan	Karyawan Awal	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Karyawan Akhir	Alasan
Januari	HRD	63	-	2	61	1. Target kerja yang terlalu tinggi 2. Sering mendapatkan pekerjaan di luar job desk 3. Pimpinan kurang mampu mengontrol emosi terhadap karyawan 4. Tidak nyaman dengan pemberian kompensasi 5. Belum adanya kesempatan pengembangan karir
Februari	Kasir	63	5	3	63	
Maret	Account Payable	63	-	3	60	
April	Bakery	63	3	-	63	
Mei	Credit Card	63	-	2	61	
Juni	-	63	-	-	61	
Juli	-	63	-	-	61	
Agustus	Audit Staff	63	5	3	63	
September	Membership	63	2	2	63	
Oktober	Cost Control	63	-	3	60	
November	Admin Receiving	63	1	1	63	
Desember	Stock Clerk	63	-	2	62	

Sumber : PT SUN, 2019

Dengan karyawan yang kurang mendapat motivasi dalam bekerja itu juga dapat menyebabkan stress kerja yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan data dapat dilihat pada bulan Desember terjadi paling banyak pengunduran diri sebanyak 4 orang dikarenakan beberapa alasan seperti target kerja yang tinggi, sering mendapatkan pekerjaan tambahan, pimpinan yang bersikap kurang baik, kompensasi yang dinilai belum cukup, dan belum adanya kesempatan pengembangan karir.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, maka peneliti memilih judul penelitian di perusahaan ini sebagai **“Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Usaha Nirwana”**

I.2 Identifikasi Masalah

Setelah dijelaskan pemaparan masalah, maka dapat diberikan identifikasi masalah sebagai berikut ini dalam penelitian.

1. Disiplin kerja karyawan yang masih rendah terlihat dari jumlah absensi keterlambatan yang masih tinggi
2. Konflik kerja yang terjadi diantara karyawan dikarenakan banyak perbedaan pendapat dalam menjalankan pekerjaan.
3. Stres kerja karyawan meningkat terlihat dari banyak karyawan yang mengundurkan diri (resign).
4. Kinerja karyawan menurun terlihat dari pencapaian target penjualan yang mengalami penurunan.

I.3. Perumusan Masalah

Rumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Usaha Nirwana ?
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Usaha Nirwana ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Usaha Nirwana ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Usaha Nirwana ?

I.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Usaha Nirwana.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Usaha Nirwana.
3. Untuk menguji dan mengetahui stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Usaha Nirwana.
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh disiplin, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Usaha Nirwana.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

2. Bagi Perusahaan PT Sukses Usaha Nirwana
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
4. Bagi Universitas Prima Indonesia

I.6 Tinjauan Pustaka

I.6.1 Teori Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016 : 237), hubungan yang signifikan akan menjelaskan kaitan antara disiplin dan kinerja. Disiplin kerja menjadi penentu dari kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi hasil dari kerja karyawan.

Dapat diberikan kesimpulan bahwa disiplin menjadi variabel yang memberikan dampak signifikan karena disiplin menjadi sebuah peraturan yang akan membentuk budaya kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

I.6.1.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016 : 194), terdapat indikator yang mempengaruhi kedisiplinan dari karyawan yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Balas jasa
3. Sanksi hukuman

I.6.2 Teori Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Triatna (2015:135), pada awalnya konflik organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja organisasi. Namun pada titik tertentu konflik menjadi kondisi yang merugikan bagi organisasi karena konflik menjadi tidak terkendali.

Dapat diberikan kesimpulan bahwa konflik dapat berdampak merugikan bagi organisasi jika konflik yang terjadi bersifat negatif. Konflik yang negatif akan menyebabkan perbedaan pendapat diantara karyawan dan membuat kinerja karyawan menjadi terganggu.

I.6.2.1 Indikator Konflik

Menurut Wijono (2010 : 232-233), indikator konflik meliputi:

1. Konflik yang dapat diamati dan konflik yang dapat dirasakan
2. Konflik terlihat secara terbuka
3. Penyelesaian atau tekanan terhadap konflik

I.6.3 Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2016:204), lingkungan kerja yang dihadapi karyawan akan memicu stress kerja. Sedangkan pada karyawan yang mengalami stress akan membuat kinerja menjadi terganggu dan memicu ketegangan dalam pemikiran karyawan dan perilaku dalam menjalankan pekerjaan.

Dapat diberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang dihadapi akan memiliki dampak terhadap stress yang akan dialami karyawan dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang sering mengalami kesulitan berpikir akan bersikap aneh, pemaarah dan penyendiri.

I.6.3.1 Indikator Stres Kerja

Menurut Hamali (2016 : 246), indikator stress kerja meliputi:

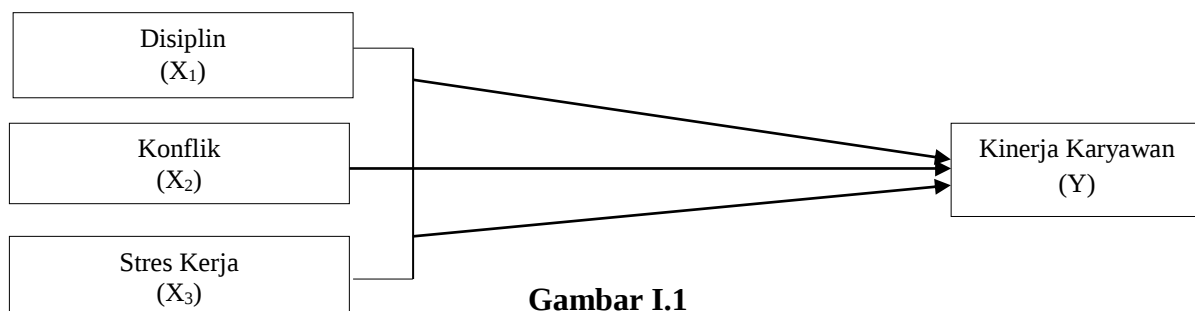
1. Tingkat absensi karyawan
2. Fluktuasi staf yang tinggi
3. Produktivitas rendah

I.6.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:113), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas
2. Efektif
3. Produktivitas

I.7 Kerangka Konseptual



Gambar I.1
Kerangka Konseptual

I.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93), rumusan masalah sementara dalam penelitian yang akan dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Maka susunan hipotesis adalah sebagai berikut:

- H₁: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sukses Usaha Nirwana.
- H₂: Konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sukses Usaha Nirwana.
- H₃: Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sukses Usaha Nirwana.
- H₄: Disiplin, Konflik dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sukses Usaha Nirwana.