

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki manajemen yang baik sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan salah satu manajemen yang mempunyai peranan sangat penting dalam perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Sebuah perusahaan yang berkompeten dan bisa bersaing dapat dihasilkan dengan berkembangnya peran sumber daya manusia. Salah satu bagian terpenting sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan penerak utama terhadap kinerja, kelancaran serta kelangsungan hidup sebuah perusahaan, sehingga untuk memperoleh tujuan yang diinginkan maka penting bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Heny, 2015). Astianto dan Supriyadi (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia

yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit tercapainya tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2013). Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan, maka peran pemimpin sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2013).

Pentingnya disiplin kerja pegawai merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu instansi, dimana dengan disiplin diharapkan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, merencanakan, mengatur dan mengendalikan potensi sumber daya manusia serta dapat meningkatkan kesejahteraan pada pegawai (Siswanto, 2009).

Tabel 1.1

Data Keterlambatan Karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri (2014-2018)

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Terlambat (Orang)	Persentase (%)
1.	2014	72	36	50
2.	2015	79	18	22,78
3.	2016	78	38	48,71
4.	2017	78	27	34,61
5.	2018	79	23	29,11

Sumber : PT.Hayati Pratama Mandiri 2019

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa ketepatan waktu masuk dari karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri dinilai tidak stabil dan mengalami naik turun.Dari absensi tersebut, angka keterlambatan dapat digolongkan masih tinggi dan fluktuatif.Banyak faktor yang dapat menyebabkan kinerja dapat bertahan, meningkat ataupun menurun.Faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri pegawai seperti tingkat disiplin dari karyawan.Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dari bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah dibuat dan ditetapkan (Mangkunegara dan Oktorend, 2015). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan taat pada aturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada paksaan, karena itu karyawan yang disiplin akan memiliki kinerja yang baik.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu hal yang bermanfaat besar bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Adanya disiplin kerja bagi perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Adapaun bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana yang nyaman dan kinenerja yang baik sehingga bisa menambah semangat dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, tenaga, pikiran yang maksimal sehingga tujuan perusahaan terwujud.

Secara keseluruhan penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.Di Sumatera Barat terdapat dua perusahaan yang disebut sebagai *distributor* penjualan Sepeda Motor Honda salah satunya Perusahaan Hayati Pratama Mandiri.Perusahaan

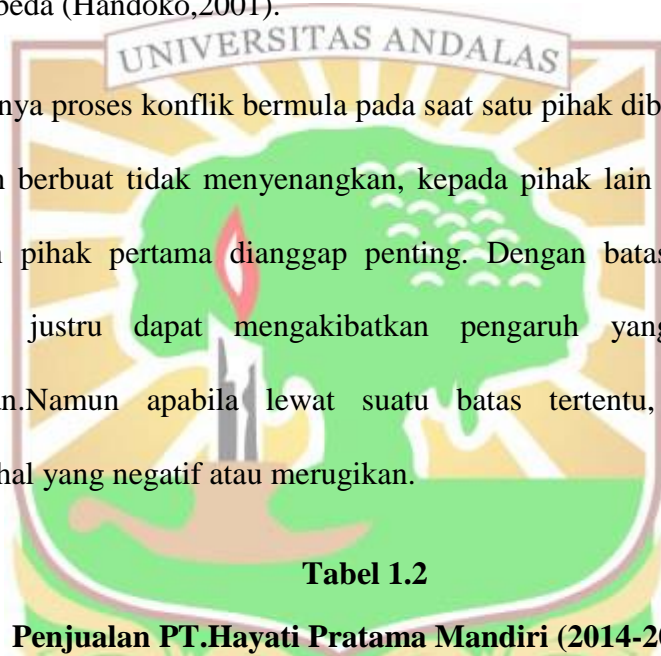
Hayati Pratama Mandiri merupakan perusahaan domestik yang ada di Sumatera Barat yang dikelola oleh *owner* pribadi perusahaan itu sendiri. Segala bentuk keputusan dan kebijakan ditetapkan oleh *owner* perusahaan tersebut. Perusahaan Hayati Pratama Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bekerja sama dengan Astra Honda Motor dalam melakukan penjualan unit Sepeda Motor Honda yang ada di Indonesia. Perusahaan Hayati Pratama Mandiri mengalami perkembangan yang cukup pesat dirintis pada tahun 1960, mengawali usaha penjualan motor dan vespa bekas sampai sekarang perusahaan Hayati Pratama Mandiri ini sudah menjadi PT.

PT. Hayati Pratama Mandiri selaku *Main Dealer* sepeda motor Honda Sumatera Barat tidak hanya bergerak dalam bidang penjualan motor Honda saja, tapi juga meliputi Penjualan *Spare part* dan *Service* sepeda motor Honda. Beriring dengan berjalannya waktu PT. Hayati Pratama Mandiri sampai saat ini telah berhasil memiliki 8 Cabang, 21 Jaringan Dealer dan 45 AHASS diseluruh Sumatera Barat.

Faktor penting lain yang sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Dalam suatu organisasi selalu ada permasalahan baik diantara individu ataupun dengan kelompok yang menyangkut tentang kepentingan masing-masing. Permasalahan tersebut akan menimbulkan konflik, atau perbedaan pendapat. Pada umumnya suatu konflik akan menimbulkan dampak negatif (disfungsional) juga menimbulkan efek positif (fungsional) bagi perusahaan.

Konflik dalam perusahaan tidak dapat dihindari, namun dapat diselesaikan dan diharapkan tidak mengganggu kelancaran aktivitas perusahaan. Konflik kerja dalam organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua buah individu atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda-beda (Handoko,2001).

Pada dasarnya proses konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh atau akan berbuat tidak menyenangkan, kepada pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Dengan batas-batas tertentu, konflik kerja justru dapat mengakibatkan pengaruh yang positif atau menguntungkan. Namun apabila lewat suatu batas tertentu, konflik dapat menimbulkan hal yang negatif atau merugikan.



Tabel 1.2

Penjualan PT.Hayati Pratama Mandiri (2014-2018)

No.	Tahun	Penjualan (Milyar)
1.	2014	52.134
2.	2015	43.331
3.	2016	47.925
4.	2017	52.788
5.	2018	50.749

Sumber : PT.Hayati Pratama Mandiri(2019)

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan bahwa penjualan tertinggi terjadi pada tahun 2017, sedangkan dari tahun 2015-2017 terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Namun pada tahun 2018 PT.Hayati Pratama Mandiri mengalami penurunan penjualan.

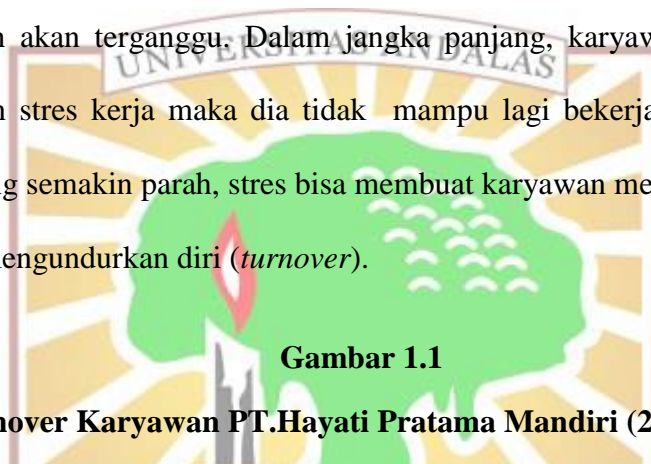
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres dapat terjadi dalam berbagai konteks organisasi, misalnya di industri otomotif. Dengan rutinitas kerjanya yang padat menuntut karyawan untuk bekerja dengan disiplin dan lebih cekatan. Kondisi seperti inilah yang kadang akan memicu konflik dan stres karena banyaknya tugas yang diberikan membuat karyawan kewalahan dalam menyelesaikannya.

Astianto dan Suprihhadi (2014) Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Rachmelya dan Suryani (2017) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga akan mudah terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi, artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi

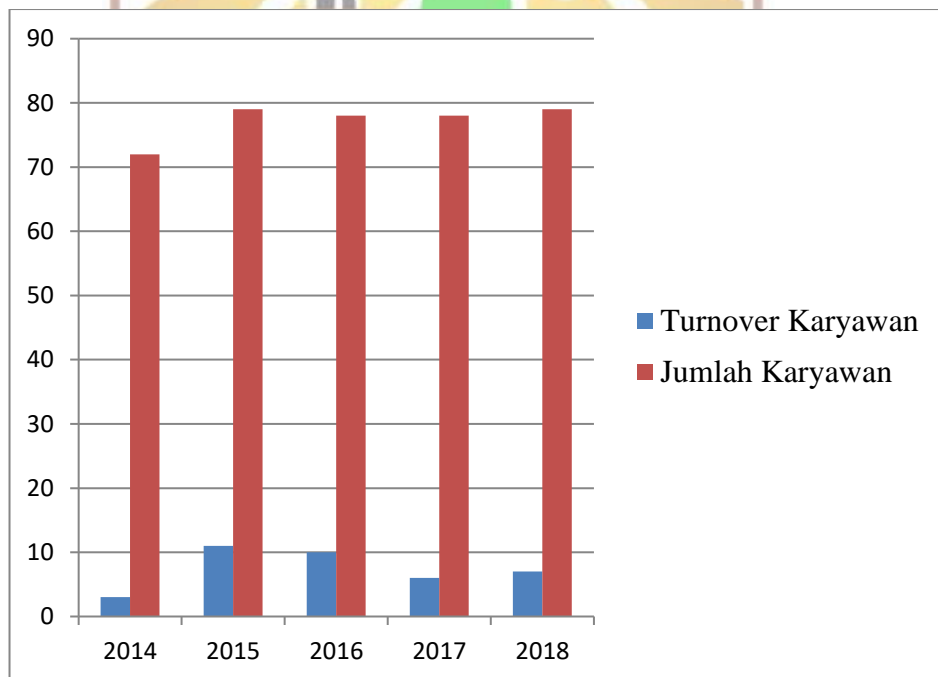
tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka dia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).



Gambar 1.1

Turnover Karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri (2014-2018)



Sumber : PT.Hayati Pratama Mandiri(2019)

Kenyataan yang menunjukkan bahwa dewasa ini perkembangan yang semakin pesat di seluruh aspek kehidupan. Tingginya biaya hidup, semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat mengakibatkan stres kerja. Stres merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaannya. Stres dalam hal ini adalah suatu keadaan ketidakseimbangan di dalam diri individu yang bersangkutan, yang sering tercermin dari gejala-gejala seperti tidak bisa tidur, keringat berlebihan, gugup, atau sikap lekas marah. Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan.

Aktivitas dunia kerja yang selalu dipenuhi dengan berbagai tugas dan aktivitas yang padat, kadang akan memberikan dampak negatif terhadap emosional dan karyawan sendiri dan pada saat inilah kecerdasan emosional dan kepercayaan diri seorang karyawan dibutuhkan agar tidak stres dalam bekerja.

Manusia merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan diarahkan. Pelaksanaannya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan. Apabila karyawan tidak disiplin mengerjakan tugas yang diberikan, maka akan terjadi konflik dan stres sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri?
2. Bagaimanakah pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi individu untuk

memberikan informasi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, konflik kerja, dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini bagi peneliti adalah untuk mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian dan menambah pengetahuan serta wawasan tentang pengaruh disiplin kerja, konflik kerja, dan stres kerja.

1.5 Ruang Lingkup

Dalam melakukan penelitian ini penulis membatasi masalahnya agar lebih memusatkan perhatian pada masalah yang akan diteliti, maka penulis membatasi permasalahan pada pengaruh disiplin kerja, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.

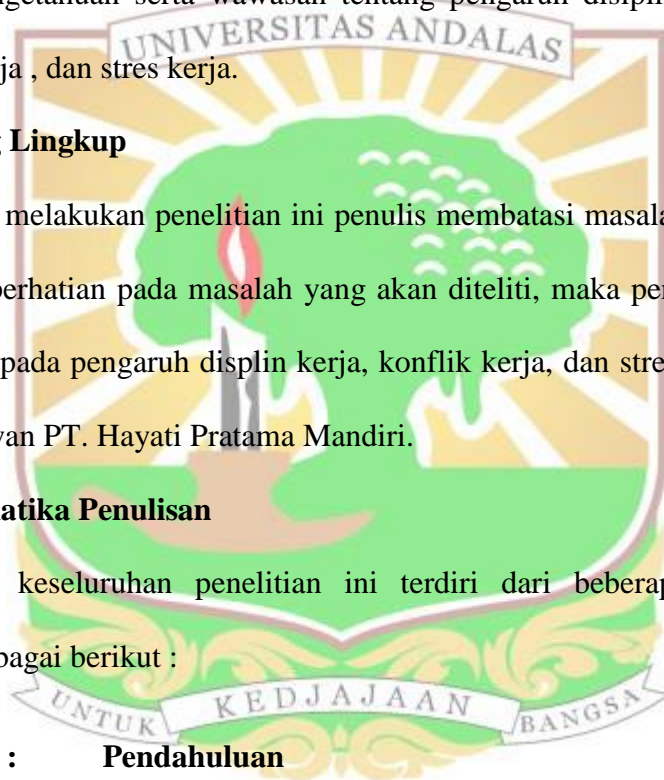
1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan manfaat, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Literatur



Bab ini menjelaskan landasan teori yang diambil dari berbagai sumber sebagai acuan perbandingan untuk membahas masalah yang diangkat berdasarkan teori-teori yang ada, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta kerangka pemikiran.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variable, pengukuran variabel, teknik analisis data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian yang didalamnya mencakup banyaknya responden yang mengembalikan kuesioner dan hasil dari kuesioner yang disebarkan, hasil yang menunjukkan disiplin kerja, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan serta hasil pengolahan data yang telah diperoleh beserta interpretasinya.

BAB V : Penutup

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan, saran, batasan, implikasi penelitian dan rekomendasi terhadap penelitian selanjutnya.

