

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal terpenting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut menyangkut disiplin, penanggulangan stres, motivasi, kepuasan kerja, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta meningkatkan mutu hidup kekayaan para karyawan atau pekerja (Sondang, 2009). Apabila hal-hal penting tersebut di atas berjalan dengan baik, maka diharapkan tujuan-tujuan organisasi akan tercapai dengan baik pula. Setiap organisasi mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan ini diraih dengan mendayagunakan sumber daya yang ada (Henry Simamora, 2010:1).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh

organisasi/intansi. Tercapainya tujuan perusahaan tidak tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Di zaman globalisasi perkembangan bisnis ritel menunjukkan pertumbuhan yang signifikan khususnya di Indonesia. Industri bisnis ritel adalah kegiatan usaha menjual barang atau jasa kepada perorangan untuk keperluan diri sendiri, keluarga, atau rumah tangga. Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) memperkirakan pertumbuhan industry ritel tahun 2016 omset industry ritel Indonesia mencapai 199.1 Triliun atau 10%, meningkat dari tahun 2015 yang omset nya sebesar 181 Triliun pertumbuhan tersebut dipicu oleh beberapa faktor, *head of Department Data and Market Information Aprindo Roy Mandey* mengatakan, ada 3 faktor utama yang mempengaruhi pertumbuhan industry ritel di Indonesia. Pertama, pertumbuhan ekonomi yang cukup stabil pada kisaran 5% ke atas. Kedua, populasi penduduk Indonesia yang terus naik. Bahkan hampir sebagian besar penduduk Indonesia berstatus kelas menengah. Dan ketiga, gaya hidup masyarakat Indonesia yang menyukai produk-produk baru.

Meningkatnya bisnis ritel di Indonesia melahirkan banyak perusahaan, seperti PT. Matahari Putra Prima Tbk, PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, PT. Indomarco Prismaatama, PT. Sumber Alfaria Trijaya, Yogya Group, dan lain-lain. Yogya Group memiliki 37 Toserba dengan *brand name* toserba Griya di daerah Jawa Barat. (sumber kantor Pusat Yogya Group Bandung tahun 2015). Salah satu Toserba Griya yang terletak di daerah Bandung Timur tepatnya di daerah Ujung Berung Bandung. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan ritel lainnya Toserba

Griya Ujung Berung Bandung harus memiliki kualitas karyawan mempuni, salah satu faktor yang menjunjung maju tidaknya perusahaan adalah karyawan. Untuk menilai baik atau tidaknya karyawan perusahaan harus melakukan penilaian dari berbagai aspek seperti pelaksanaan tugas, disiplin kerja dan sikap keperibadian. Untuk melihat seberapa jauh tingkat kinerja yang ada di Toserba Griya Ujung Berung Bandung.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Malayu S.P Hasibuan, 2012:105). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, semangat kerja, pengembangan karir, tingkat pendidikan, keterampilan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja stress, teknologi, sarana prasarana, kesempatan kerja dan berprestasi. Karyawan yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Yang akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis. Berdasarkan data sekunder, terdapat beberapa kategori kinerja karyawan yang berbeda, Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori kinerja karyawan dan kinerja karyawan di Toserba Griya Ujung Berung Bandung pada semester 1 dan 2 tahun 2016 adalah

sebagai berikut. Katagori yang digunakan pihak Toserba Griya Ujung Berung ada lima yaitu katagori luar bisaa, diatas standar, sesuai standar, dibawah standar dan sangat tidak memuaskan. Kelima katagori ini yang mnejadi tolak ukur penilaian di Toserba Griya Ujung Berung Bandung.

Tabel 1.1
Katagori penilaian kinerja karyawan di Toserba Griya Ujung Berung Bandung

RANGE NILAI	KINERJA	KETERANGAN
9.10 – 10	K1	Luar bisaa
8.00 – 9.09	K2	Diatas standar
6.00 – 7.99	K3	Sesuai standar
4.10 – 5.99	K4	Dibawah standar
0.00 – 4.09	K5	Sangat tidak memuaskan

sumber: Toserba Griya Ujung Berung

Tabel 1.1 merupakan penilaian ahir, dari penilaian kinerja karyawan yang diterapkan di Toserba Griya Ujung Berung Bandung, penilaian kinerja karyawan di Toserba Griya Ujung Berung Bandung memiliki kriteria-kriteria tersendiri diantaranya adalah.

1. Pelaksanaan tugas

- a. Penguasaan tugas (kualitas) : bobot 15
- b. Penguasaan tugas (kuantitas) : bobot 15
- c. Tanggung jawab : bobot 12
- d. Penggunaan fasilitas dan sarana : bobot 10

2. Disiplin kerja

- a. Kehadiran : bobot 12
- b. Keterlambatan : bobot 12

c. Ketaatan pada peraturan perusahaan : bobot 10

3. Sifat kepribadian

a. Pengembangan pribadi : bobot 8

b. Kerja sama dan komunikasi : bobot 8

Setiap kriteria memiliki nilai masing-masing atau kontribusi nilai, penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert, dalam prosedur penilaian kinerja yang dilakukan pihak Toserba Griya Ujung Berung Bandung, dari setiap nilai tersebut dijumlahkan secara keseluruhan dan dibagi 50, hasil dari pembagian tersebut mengacu pada nilai ahir yang ada di tabel 1.1. di Toserba Griya Ujung Berung penilaian kinerja dilakukan setiap 6 bulan sekali (persemester). berikut data sekunder yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan toserba Griya Ujung Berung Bandung semeseter 1 dan 2 tahun 2016.

Table 1.2
Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan Toserba Griya Ujung Berung Periode 2016

Semester 1 tahun 2016			Semester 2 tahun 2016		
Nilai kinerja	Jumlah karyawan (orang)	Prsentase (%)	Nilai kinerja	Jumlah karyawan (orang)	Persentase (%)
K1	4	3.53	Ki	2	1.76
K2	35	30.97	K2	25	22.12
K3	56	49.55	K3	58	51.32
K4	15	13.27	K4	27	23.89
K5	3	2.65	K5	1	0.88
Total	113	100	Total	113	100

Sumber : Toserba Griya Ujung Berung

Berdasarkan pada tabel 1.2 terlihat jelas bahwa penilaian kinerja karyawan Toserba Griya Ujung Berung dalam 2 semester terakhir. Bisa dilihat adanya penurunan kinerja pada kategori luar bisaa, pada semester 1 tahun 2016 jumlah

karyawan yang mampu mencapai kategori luarbisaa adalah sebanyak 4 orang, tetapi pada semester 2 tahun 2016 mengalami penurunan yaitu berjumlah dua orang yang mampu mencapai kinerja luar bisaa. Selain itu penurunan kinerja karyawan juga terjadi pada katagori di atas standar pada semester 1 jumlah karyawan yang mampu mencapai katagori diatas standar sebanyak 35 orang, tetapi pada semester 2 menjadi 25 orang. Penurunan kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh bebrapa diantaranya adalah penguasaan tugas secara kualitas, karyawan yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugasnya belum sesuai dengan standar/prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penguasaan tugas secara kuantitas yang artinya karyawan yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaanya belum sesuai dengan target yang telah ditentukan (target dalam bentuk nominal dan waktu). Selain itu juga penurunan kinerja ini disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan inisiatif dalam diri karyawan itu sendiri. Selain penurunan kinerja karywan terdapat kenaikan kinerja di katagori di bawah standar, pada semester 1 tahun 2016 jumlah karyawan yang mendapatkan kategori dibawah standar berjumlah lima belas orang, tetapi pada semester 2 tahun 2016 mengalami kenaikan yaitu berjumlah duapuluh tujuh orang yang mencapai kinerja di bawah standar, Kenaikan yang terjadi ini tentu memiliki efek yang bersipat negatif karena terjadi di tingkat nilai di bawah standar. hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banayk karyawan yang belum mampu memenuhi standar penilaian kinerja yang ditetapkan oleh manajemen Toserba Griya Ujung Berung Bandung.

Pencapaian kinerja karyawan di Toserba Ujung Berung Bandung dari data rekapitulasi hasil penilaian kinerja dirasa sangat penting, agar perusahaan dapat

mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan yang berda di Toserba Griya Ujung Berung. Selain itu menurut **Mangkunegra (2011)** penilaian kinerja berguna untuk dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, dan pemberhentian dan besarnya balas jasa, untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan, sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja metode kerja struktur organisasi gaya pengawasan kondisi kerja dan pengawasan, sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 67), terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian kinerja, yaitu: Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan. Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra). Tanggung jawab yaitu seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan, dan sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan tak terpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada di luar dari diri karyawan tersebut. Anoraga (2009:7) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

diantaranya adalah faktor internal antara lain: disiplin kerja, kemampuan, motivasi, dan tanggung jawab dan faktor eksternal antara lain: lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan dan kompetensi. Dalam hal ini penulis melakukan pra-survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 20 responden karyawan Toserba Griya Ujung Berung. Setelah melakukan pra-survei kepada 20 responden maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survei faktor-faktor yang bermasalah terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Griya Ujung Berung

VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					JUMLAH SKOR	MEAN
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Disiplin kerja	Frekuensi kehadiran	3	9	4	2	2	69	3.4
	Tingkat kewaspadaan	5	7	3	2	3	69	3.4
	Ketaatan pada standar kerja	4	7	3	2	3	64	3.2
	Ketaatan pada peraturan kerja	8	6	3	3	-	79	3.9
	Etika kerja	4	6	4	3	3	65	3.2
Skor rata Disiplin Kerja								3.4
Kepemimpinan	Tipe direktif	7	11	2	-	-	85	4.2
	Tipe suportif	10	4	2	1	3	77	3.8
	Tipe partisipatif	9	6	3	1	1	81	4.0
	Tipe berorientasi prestasi	10	5	2	3	-	82	4.1
Skor rata-rata Kepemimpinan								4.0
Stress Kerja	Kondisi pekerjaan	5	6	4	3	2	69	3.4
	Peran	7	4	5	3	1	73	3.6
	Faktor interpersonal	4	6	4	3	3	65	3.2
	Perkembangan karir	6	8	3	1	2	75	3.7
	Struktur organisasi	7	5	3	3	2	72	3.6
Skor rata-rata stress kerja								3.5
Lingkungan kerja	Suasana kerja	8	6	4	1	1	79	3.9
	Perlakuan yang baik	10	5	2	2	1	81	4.0
	Rasa aman	5	11	4	-	-	81	4.0
	Hubungan yang harmonis	3	12	3	2	-	76	3.8
Skor rata-rata lingkungan kerja								3.9

VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					JUMLAH SKOR	MEAN
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi kerja	Kebutuhan berprestasi	12	5	2	1	-	88	4.4
	Kebutuhan untuk berafiliasi	9	6	2	1	2	79	3.9
	Kebutuhan untuk berkuasa	10	5	4	1	-	84	4.2
Skor rata-rata motivasi kerja								4.1
Kompetensi	Motiv	5	11	4	-	-	81	4.0
	Karakter pribadi	8	9	3	-	-	85	4.2
	Konsep diri	4	10	3	3	-	75	3.7
	Pengetahuan	11	6	1	1	1	85	4.2
	Keterampilan	10	5	2	2	1	81	4.0
Skor rata-rata Kompetensi								4.0

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 20 responden mengenai 6 variabel bebas yang bermasalah terhadap kinerja karyawan di Toserba Griya Ujung Berung adalah disiplin kerja dan stress kerja yang mendapatkan rata-rata presentase jawaban rendah yaitu 3.4 untuk disiplin kerja dan 3.5 untuk stress kerja. Dimensi yang menyatakan variabel disiplin kerja yang bermasalah terhadap kinerja adalah etika kerja dan ketaatan pada standar kerja yang memiliki rata-rata kecil dari keseluruhan dimensi disiplin kerja. Selain itu juga variabel Disiplin kerja dan Stres kerja, yang menunjukkan kinerja karyawan menurun yaitu diakibatkan disiplin kerja yang masih rendah seperti masih banyaknya karyawan yang telat masuk kerja, serta stres kerja seperti karyawan kurang bersosialisasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara

sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja kerjanya (Sondang, 2009). Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka diharapkan makin tinggi kinerja yang dicapainya (Prijadarminto, 2010). Berdasarkan uraian definisi di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Berikut ini adalah hasil pra-survey yang diperoleh mengenai disiplin kerja dengan menyebarkan kuisisioner kepada 20 responden di Toserba Griya Ujung Berung Bandung.

Table 1.4
Dimensi Disiplin Kerja yang Bermasalah di Toserba Griya Ujung Berung Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata	Realisasi %	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (4)	TS (2)	STS (1)				
1	Frekuensi kehadiran	3	9	4	2	2	69	3.45	69	100
2	Tingkat kewaspadaan	5	7	3	2	3	69	3.45	69	100
3	Ketaatan pada standar kerja	4	7	3	2	3	64	3.2	64	100
4	Ketaatan pada peraturan kerja	8	6	3	3	-	79	3.95	79	100
5	Etika kerja	4	6	4	3	3	65	3.25	65	100
Total								17.3	346	
Total : jumlah pernyataan								3.46	69	
Jumlah Skor = Nilai x F										
Rata-rata = jumlah skor : jumlah responden										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan)x 100%										

Sumber: hasil olah kuisisioner pra-survey (2017)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa disiplin kerja di Toserba Griya Ujung Berung Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, dengan nilai rata-rata sebesar 69 % dari target 100% yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi ketaatan pada standar kerja dan etika kerja. yang memiliki jumlah skor terkecil, kedua dimensi ini mencakup pelanggaran terhadap SOP yang diterapkan perusahaan dan kurangnya saling menghormati antara karyawan. Kedua dimensi tersebut memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3.2 dan 3.25 dari total rata-rata keseluruhan yang memiliki nilai 3.46. Selain itu juga penulis memperoleh data sekunder mengenai data karyawan yang melanggar SOP perusahaan yaitu tentang jumlah dan frekuensi keterlambatan karyawan pada semester 1 dan 2 tahun 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Frekuensi Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan di Toserba Griya Ujung Berung Bandung Semester 1 dan 2 tahun 2016

No	Semester 1		Semester 2	
	Nama karyawan	Frekuensi keterlambatan	Nama karyawan	Frekuensi keterlambatan
1	A	2	A	3
2	B	1	B	2
3	C	1	C	1
4	D	1	D	1
5	E	1	E	1
6	F	3	F	2
7	G	1	G	1
8	H	1	H	1
9	I	2	I	2
10	J	1	J	1
11			K	1
12			L	2
Jumlah	10	14	12	18

Sumber: Toserba Griya Ujung Berung (diolah 2017)

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan karyawan dari semester 1 ke semester 2 mengalami kenaikan. Pada semester 1 tahun 2016 jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan berjumlah sepuluh karyawan dengan jumlah frekuensi keterlambatan karyawan yaitu berjumlah 14 kali dan semester 2 tahun 2016 jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan masuk kerja berjumlah duabelas orang dengan jumlah frekuensi keterlambatan yaitu berjumlah 18 kali. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang melanggar SOP perusahaan yang telah ditentukan. Tingginya frekuensi keterlambatan karyawan ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang menurun. Selain faktor disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres kerja, oleh para ahli dinyatakan sebagai sebab dari berbagai masalah baik secara fisik maupun secara mental. Terkait dengan stres kerja maka stres yang berdampak negatif yang dialami oleh individu tersebut tidak hanya mempunyai pengaruh terhadap diri pribadi tetapi juga berpengaruh terhadap kumpulan individu atau organisasi, sebagai akibatnya kepuasan kerja, ketidakhadiran dan kinerja dari kumpulan individu tersebut dapat terganggu.

Stres kerja antara lain disebabkan oleh adanya tugas dan sasaran yang tidak jelas, adanya wewenang yang tidak jelas dalam pekerjaan, pekerjaan yang berlebihan, Stamper & Johlke (2011:321) berpendapat bahwa bantuan organisasi yang jelas, manajemen pendukung sebagai alat yang bertindak positif dalam menurunkan stres kerja terkait dalam karyawan. Berikut ini adalah hasil yang

diperoleh penulis mengenai stress kerja dengan menyebarkan kuisioner pra-survey ke 20 karyawan Toserba Griya Ujung Berung Bandung.

Tabel 1.5
Dimensi Stres Kerja yang Bermasalah di Toserba Griya Ujung Berung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kondisi Pekerjaan	5	6	4	3	2	69	3.45	69	100
2	Masalah Peran	7	4	5	3	1	73	3.65	73	100
3	Hubungan Interpersonal	4	6	4	3	3	65	3.25	65	100
4	Perkembangan Karir	6	8	3	1	2	75	3.75	75	100
5	Iklm Organisasi	7	5	3	3	2	72	3.60	72	100
Total								17.7	354	
Total : jumlah total pernyataan								3.54	71	
Jumlah skor = Nilai x F										
Rata-rata = Jumlah Skor : jumlah responden										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%										

Sumber : Hasil olah kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa stres kerja di Toserba Griya Ujung Berung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 71% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kondisi pekerjaan, adanya tidak kesesuaian antara jadwal pekerjaan dan jam kerja disebagaian karyawan, seringkali karyawan harus bekerja pada saat hari-hari tertentu. Dan masalah dari dimensi hubungan interpersonal yaitu karyawan kurang bersosialisasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketidak mampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja

karyawan. Kedua dimensi ini memiliki nilai dibawah rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 3.54 yang mana dimensi kondisi pekerjaan memiliki rata-rata 3.25 dan dimensi hubungan interpersonal memiliki rata-rata 3,45. Hal ini menunjukkan bahwa kedua dimensi ini yang memiliki masalah paling besar.

Dari pemaparan di atas dapat dilihat berbagai fenomena yang terjadi pada karyawan Toserba Griya Ujung Berung, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul mengenai. “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Griya Ujung Berung Bandung**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka teridentifikasi masalah sebagai berikut.

a. Kinerja Karyawan

1. Kinerja karyawan di Toserba Griya Ujung Berung Bandung pada smseter 1 dan 2 tahun 2016 mengalami penurunan.
2. Terjadi penurunan kinerja pada katagori luar bisaa dan diatas standar dari semester satu ke semester dua tahun 2016.
3. Terjadi kenaikan kinerja di bawah standar dari semester 1 ke semester 2 tahun 2016.

b. Disiplin kerja

1. adanya pelanggaran terhadap SOP yang telah ditentukan perusahaan
2. Terjadi kenaikan keterlambatan masuk kerja di Toserba Griya Ujung Berung Bandung

c. Stress Kerja

1. Adanya ketidaksesuaian jadwal dan jam kerja disebagian karyawan
2. Karyawan kurang bersosialisasi dengan rekan kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal-hal tersebut dapat dirumuskan masalah-masalah yang ada adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan di Toserba Griya Ujung Berung Bandung.
2. Bagaimana stress kerja karyawan di Toserba Griya Ujung Berung Bandung.
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di Toserba Griya Ujung Berung Bandung.
4. Berapa besar pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karywan di Toserba Griya Ujung Berung Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini bermaksud untuk mencari dan memperoleh suatu informasi dan data yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, maka setelah melakukan penelitian akan menggambarkan dan juga untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja di Toserba Griya Ujung Berung Bandung.
2. Stres kerja di Toserba Griya Ujung Berung Bandung.
3. Kinerja di Toserba Griya Ujung Berung.Bandung
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan stress terhadap kinerja karyawan di Toserba Griya Ujung Berung Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan mengenai kegunaan atau manfaat penelitian yang dibagi menjadi dua bagian yakni kegunaan secara akademis dan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bermanfaat bagi pengembangan studi Ilmu Manajemen, sehingga dapat memperkaya kajian ilmiah yang perlu dijadikan bahan referensi dalam penelitian sosial lainnya yang saling berkaitan.
2. Dapat dimanfaatkan dalam rangka pengembangan teori yang didapatkan selama perkuliahan terutama pada beberapa mata kuliah yang berkaitan dengan penelitian yaitu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan serta persiapan dalam menghadapi kehidupan yang sesungguhnya di masyarakat. khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tepatnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan stress kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

a. Bagi Perusahaan

Bagi Toserba Griya Ujung Berung Bandung penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.