

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat saat ini memaksa perusahaan untuk menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Perusahaan harus belajar terus menerus melalui pemantauan lingkungan, memahami informasi, peka terhadap perkembangan teknologi, pengambilan keputusan, dan restrukturisasi agar dapat bersaing Wirawan, (2009).

Enseval adalah Perusahaan distribusi dalam bidang farmasi di Indonesia yang sudah memulai kegiatan distribusi sejak Tahun 1973 dan telah memiliki lebih dari 5.900 karyawan. Enseval menjadi Perusahaan terbuka pada 1 Agustus 1994 dengan nama PT Enseval Putera Megatrading Tbk (IDX: EPMT). Selain mendistribusikan produk-produk dari Kalbe Grup, Enseval juga telah dipercaya oleh prinsipal–prinsipal lain baik dari dalam maupun luar negeri. Perseroan memiliki jaringan distribusi yang luas dengan 2 Pusat Distribusi Regional (RDC) yang terletak di Jakarta dan Surabaya dan 47 cabang yang tersebar di seluruh Kepulauan Indonesia serta 29 cabang melalui Anak Perusahaan PT Tri Sapta Jaya dan juga 180 strategic alliance partner. Hingga kini, Perseroan telah memiliki 6 Anak Perusahaan, yang bergerak di bidang distribusi, bahan baku, peralatan kesehatan dan jasa pelayanan kesehatan. [merdeka.com/enseval-putra-megatrading/](http://merdeka.com/enseval-putra-megatrading/) (di akses pada tanggal 17 oktober 2018)

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi kemajuan perusahaan. Menurut Sinambela, (2017) mengemukakan kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Enseval Putra Megatrading Purwokerto kurang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang sering datang bekerja terlambat. Selain itu, pada saat jam kantor ada beberapa/sebagian karyawan keluar kantor tidak pada jam yang semestinya. Adanya peraturan yang terdapat pada PT Enseval Putra Megatarding Purwokerto tidak membuat para karyawan mematuhi. Seperti pada saat jam kerja kantor, terdapat beberapa karyawan yang tidak memakai id card atau tanda pengenal, serta adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan dalam hal berpakaian. Selain permasalahan di atas terdapat masalah lain yang harus di tanggung oleh PT Enseval Putra Megatrading Purwokerto yaitu adanya target penjualan bagi para karyawan, serta beban kerja yang berlebihan membuat karyawan memiliki stres kerja yang tinggi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan akan terus meningkatkan kinerjanya. Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh

karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dalam pertumbuhan organisasi masa sekarang dan masa yang akan datang, organisasi mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapat kinerja yang efektif dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu sejumlah karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab yang kuat sesuai dengan harapan organisasi Wirawan, (2009).

Menurut Hasibuan (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Setiap perusahaan akan terus meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan, Sinambela, (2011).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Kartikasari, (2017). Disiplin kerja merupakan sikap atau kesediaan seseorang untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan yang akan dilakukan oleh setiap karyawan. Karyawan dengan disiplin yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Menurut Hasibuan, (2007) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Penelitian mengenai variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan juga telah banyak dilakukan, diantaranya oleh Pratiwi (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti disiplin kerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Hartati (2017), Sidanti (2015), dan Suhartini (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Hal ini berarti lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat (Sukrispiyanto & Suwignyo, 2017). Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Gardjito dkk (2014), Sukrispiyanto & Suwignyo (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian mengenai variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diteliti oleh Astianto (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat stres yang rendah akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya tingkat stres yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan. Astianto (2014), Noor dkk (2016), dan Sitepu (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putra Megatrading, Purwokerto”** sebagai judul penelitian yang akan dilaksanakan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Purwokerto?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Purwokerto ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Purwokerto ?
4. Apakah stres kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Purwokerto ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Purwokerto
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Purwokerto
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Purwokerto
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Purwokerto

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi PT Enseval Putra Megatrading Purwokerto

Sebagai masukan hasil penelitian dan diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi PT Enseval Putra Megatrading Purwokerto, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dan berkualitas.

2. Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia atau Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan literature Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dalam objek perusahaan.

3. Bagi Peneliti

- a. Untuk menambah wawasan/pengetahuan dan dapat mengaplikasikan teori yang didapatkan selama kuliah, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.