

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan kesehatan di Indonesia bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Selain itu kesehatan juga merupakan investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi.

Sumber: ([http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No. 6 t
tg Formularium Obat Herbal Asli Indonesia .pdf](http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No._6_tg_Formularium_Obat_Herbal_Aslilndonesia_.pdf))

PT. Herba Emas Wahidatama (HEW) ini merupakan anak PT. Halal Network International (HNI) yang ada di Purbalingga. PT HEW tersebut saat ini memiliki kantor dan pabrik di Jl. Kalikabong dengan mempekerjakan sekitar 500 orang karyawan

Sumber: [https://radarbanyumas.co.id/bupati-purbalingga-apresiasi-kiprah-
investor-lokal/A](https://radarbanyumas.co.id/bupati-purbalingga-apresiasi-kiprah-investor-lokal/A)

Perkembangan bisnis di Indonesia sekarang ini mengalami peningkatan yang cukup pesat, salah satunya adalah perkembangan bisnis produk herbal. Indonesia adalah Negara No.1 sebagai konsumen sedangkan sebagai produsen (produk halal) masih jauh sekali di urutan belasan dibandingkan negara-negara lain di dunia. PT. Herbal Emas Wahidatama (HEW) adalah salah satu perusahaan herbal yang ada di Indonesia. PT. Herbal Emas Wahidatama (HEW) didirikan tahun 2012 di wilayah

Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. PT. Herba Emas Wahidatama memulai usahanya dengan prasarana dan peralatan yang sangat sederhana.

PT. HEW memulai operasional produksi di sebuah garasi. Sistem manajemen masih dikerjakan dengan cara yang sangat sederhana. Fokus perseroan pada saat itu adalah untuk memenuhi permintaan produk. Dengan segala keterbatasan tersebut, PT. HEW harus menangani permintaan produk yang cukup besar. Berbagai upaya terus dilakukan hingga akhirnya semua permintaan produk mulai dapat di “handle” dengan cukup baik. Perbaikan sarana dan prasarana terus dilakukan seiring dengan peningkatan jumlah permintaan produk.

Berdasarkan wawancara dengan Manajer Human Resource Experience (HX) PT. Herba Emas Wahidatama (HEW) pada 9 November 2021 permasalahan dalam Beban Kerja pekerjaan banyak tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyak tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam bekerja. Tekanan yang timbul terus menerus akan berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan bagi perusahaan dari adanya gangguan kecemasan umum. Seperti, merasa ketakutan dan ragu-ragu dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan adalah Stres Kerja. Adapun fenomena terkait Stres Kerja di PT. Herba Emas Wahidatama (HEW) stres kerja yang di alami oleh karyawan masih dalam kategori tinggi, hal ini disebabkan dimana mereka dituntut untuk mencapai target dalam bekerja, baik itu

dibidang produksi, karyawan juga di awasi dan dipantau oleh manajer melalui cc tv, hal ini membuat karyawan tertekan dan merasa was-was dalam bekerja dan menimbulkan stress. Menurut Robbins (2014), mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang dikehendaknya yang pada saat bersamaan hasilnya tidak pasti tetapi sangat penting.

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Lestari, dkk (2020), Oemar (2017), Aprilia (2017), serta Rina, dkk (2020) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dari Luturlean, dkk (2018) menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping stres kerja, beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para pegawai dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi

merupakan permasalahan yang sering dijumpai dengan tekanan waktu pengerjaan tugas yang sedikit membuat para pegawai tertekan dan menjadi stres (Sakti, 2016). Menurut (Sunyoto, 2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja merupakan suatu beban yang ditimbulkan dari berbagai alasan dan harus dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Menurut Munandar (2014) dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dan pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Luturlean, dkk (2018) , Aprilia (2017) , Tupti, dkk (2020) , Purwaningrat, dkk (2021) , Dotulong, dkk (2019) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dari Taroreh, dkk (2019) Uhing, dkk (2020) menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Fenomena yang berkaitan dengan Disiplin kerja di PT. Herba

Emas Wahidatama (HEW) Purbalingga untuk alat sudah memenuhi standar dengan sistem absensi *finger print* yang telah disediakan, namun masih ada beberapa karyawan yang terlambat bekerja. Disiplin Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin artinya patuh dan taat pada peraturan - peraturan yang berlaku. Menurut Sutrisno (2015), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Dapat disimpulkan Disiplin Kerja adalah perilaku yang mencerminkan seseorang kepada ketepatannya dalam menjalani tugas ataupun kegiatan lainnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulastri, dkk (2020) dengan variabel Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Peneliti menambahkan variable Disiplin Kerja dari penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018) yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.

Uraian dalam latar belakang ini mengarah pada ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga “.**

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah stres kerja, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
3. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini dibatasi pada variabel bebas yang terdiri dari Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan variabel terikatnya dibatasi dengan Kinerja Karyawan. Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus maka penulis memandang permasalahan yang diangkat perlu dibatasi variabelnya.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Stres kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Herbal Emas Wahidatama Purbalingga.
2. Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Herbal Emas Wahidatama Purbalingga.
3. Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Herbal Emas Wahidatama Purbalingga.
4. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Herbal Emas Wahidatama Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan (PT. HEW)
 - a. Sebagai masukan mengenai Stres Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja di PT. Herbal Emas Wahidatama Purbalingga.
 - b. Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan sebagai suatu masukan positif untuk keberhasilan kinerja para perangkat desa dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3. Bagi Penulis

- a. Untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan.
- b. Untuk menambah pengetahuan tentang Stres Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja pada PT. Herba Emas Wahidatama (HEW) di Purbalingga.

