

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah aset utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas setiap perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi dan profesional sehingga karyawan akan selalu tanggap dengan kebutuhan perusahaan.

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai kinerja tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak mempunyai kinerja yang baik hanya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan tempatnya bekerja.

Peningkatan kinerja karyawan sangat perlu untuk dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Kinerja karyawan yang tinggi dapat diupayakan melalui pengembangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja, pemberian motivasi, pengendalian stres kerja, maupun suasana lingkungan kerja, dimana jika hal ini dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2012:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga mempengaruhi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta penggunaan waktu secara efektif. Setiap perusahaan perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para karyawan.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan disiplin kerja karyawan yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan yang ada. Perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pimpinan sebaiknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri karyawan

maupun lingkungan. Stres kerja dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang-mengertian seseorang akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan di PT Indomarco Gedangan Sidoarjo (Indomart) yang berlokasi di Jl. Jenggala No 22 Gedangan Sidoarjo Jawa Timur. PT Indomarco merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail. Berdasarkan hasil wawancara dengan personil di PT Indomarco Gedangan Sidoarjo diketahui bahwa selama setahun terakhir karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, dan terdapat beberapa karyawan yang keluar perusahaan (*resign*).

Besarnya turnover atau tingkat keluarnya karyawan dalam suatu perusahaan memang sangat mengganggu jalannya operasional perusahaan, hal ini juga terjadi pada PT Indomarco Gedangan Sidoarjo. Perusahaan harus melakukan training kemampuan karyawan baru lagi untuk mengisi kekosongan karyawan yang keluar.

Beberapa karyawan yang keluar tersebut memang kurang disiplin dalam bekerja, hal ini bisa dilihat dari surat peringatan yang telah diberikan sebelumnya karena sering tidak masuk dan terlambat masuk kerja. Adanya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja ini tentu saja mempengaruhi lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan yang lain kurang semangat dalam bekerja.

Dalam menjalankan perusahaannya, PT Indomarco Gedangan Sidoarjo sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi agar kepuasan pelanggan dapat tercapai sehingga tujuan perusahaan juga akan tercapai. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Indomarco Gedangan Sidoarjo adalah dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan, memberikan motivasi kepada karyawan, meminimalisir stres kerja dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya, dan juga memperhatikan lingkungan kerja di sekitar karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Gedangan Sidoarjo”.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Gedangan Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Gedangan Sidoarjo?
3. Manakah di antara disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Gedangan Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Gedangan Sidoarjo.

2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Gedangan Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis di antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Gedangan Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi bagi pihak manajemen PT Indomarco Gedangan Sidoarjo tentang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini sebagai aktualisasi diri, menambah pengetahuan/wawasan dan dapat mengaplikasikan teori yang didapatkan selama di bangku kuliah.