**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan yang ketat dalam berbagai industri merupakan dampak dari *ASEAN Free Trade Area* (AFTA) yang semakin berkembang terutama di Indonesia (sumber: https://www.kompasiana.com/erlanggadi/2016). Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi agar dapat unggul dalam bersaing. Perusahaan yang merupakan sebuah organisasi bisnis akan menghadapi kondisi lingkungan yang semakin dinamis dan kemajuan teknologi yang cepat. Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat dan beradaptasi dengan lingkungan industri yang penuh dengan persaingan serta pertumbuhan di berbagai bidang industri diantaranya pertumbuhan ekonomi.

Produk Domestik Bruto atau pertumbuhan ekonomi Indonesia selama tahun 2017 mencapai 5,07 persen. Angka ini, menurut badan pusat statistik merupakan angka pertumbuhan ekonomi tertinggi sejak tahun 2014 silam. Angka pertumbuhan ekonomi pada tahun 2017 tersebut lebih rendah dari target yang dipasang pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), yakni 5,2 persen. Namun demikian optimistis ekonomi Indonesia ke depan bisa tumbuh lebih tinggi. Pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2017 merupakan angka tertinggi sejak tahun 2014. Sumber pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2017 adalah industri pengolahan, yakni 0,91 persen. Selain itu, disusul sektor kontruksi sebesar 0,67 persen, perdagangan 0,59 persen dan pertanian 0,49 persen (sumber: https://ekonomi.kompas.com). Tingkat pertumbuhan ekonomi di Indonesia tidak terlepas dari adanya peran penting sumber daya manusia. Inilah yang menyebabkan sumber daya manusia menjadi dasar perusahaan dapat berkembang. Hal ini dibuktikan dari pernyataan (Bangun,2017) bahwa kemajuan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai penggerak yang menghasilkan produktivitas barang dan jasa.

Potensi dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Kualitas sumber daya manusia yang sesuai harapan perusahaan masih sedikit. Sehingga perusahaan-perusahaan tersebut melakukan segala cara untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk dapat memilih, mengelola, dan menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan profesionalisme tinggi dalam bekerja.

Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Menurut Robbins dan Couler dalam Budiman (2018), manajemen sumber daya manusia itu penting karena memiliki tiga alasan yaitu sebagai sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif, kemudian bagian penting dari strategi organisasi serta sebagai cara organisasi dalam memperlakukan orang-orangnya yang ternyata juga sangat mempengaruhi kinerja organisasi mereka. Adapun manusia secara umum memiliki akal, pikiran, perasaan, kemampuan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kelebihan yang dimiliki dapat menjadi sumber daya manusia yang handal, akan tetapi sulit bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, jika tidak memiliki kemampuan tersebut. Beberapa perusahaan juga sudah menganggap bahwa karyawan bukan sebagai mesin dalam perusahaan melainkan sebagai mitra kerja atau rekan kerja perusahaan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa adanya peran sumber daya manusia tidak berarti apa-apa. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan,2018).

Perubahan bisnis yang begitu cepat dalam era transformasi digital menjadi tantangan yang besar bagi organisasi atau perusahaan sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian-keahlian baru yang mampu beradaptasi dengan kebutuhan perkembangan teknologi ini. Disaat bersamaan semakin banyak perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan keahlian baru sehingga persaingan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang terbaik ini semakin ketat dan tidak dapat dihindari lagi (sumber: https://swa.co.id/swa/business-update/soltius/solusi-human-capital-management-soltius-jadikan-peran-hr-menjadi-lebih-strategis).



Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Ekonomi Indonesia

Sumber : <https://ekonomi.kompas.com>

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami peningkatan di tahun 2017 dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Dapat dilihat pula pada tahun 2015 pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami penurunan yang paling rendah dari tahun 2010-2017.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik (Rahmawanti dkk, 2014). Nitisemito dalam Halimuddin (2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila seorang karyawan dapat melaksanakan kegiatan pekerjaan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan yang nantinya akan memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Karyawan menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan yang meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan serta fasilitas sarana dan prasarana fisik yang baik (Harahap,2017).

 Disamping lingkungan kerja, disiplin kerja dalam sebuah organisasi turut pula menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi (Halimuddin, 2015) . Menurut Rivai dalam Pranata (2014) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko dalam Hamali (2016) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Liyas dkk (2017), disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Bagi karyawan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaanya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja menunjukkan kekuatan karyawan, karena pada umumnya karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya. Jadi, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Ganyang,2014).

Sutrisno dalam Hamali (2018) mengemukakan ada lima bentuk disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan, meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

 PT Dahlia Dewantara adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor alat-alat masak yang berteknologi *modern*, dimana perusahaan ini memperkenalkan alat-alat masaknya ke kantor-kantor swasta, beberapa instansi pemerintah dan juga masyarakat luas yang menjadi konsumen. Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor penjualan alat-alat masak, tentu saja perusahaan ini harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dalam pendistribusian barang-barang tersebut. Setiap karyawan yang bekerja memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, yang mana pekerjaan terserbut terlihat dari hasil yang dicapai.

Diperoleh data yang menunjukkan tingkat mangkir karyawan PT Dahlia Dewantara cabang Tegal. Jumlah *sales* di PT Dahlia Dewantara cabang Tegal 42 orang. Berikut adalah data yang menunjukkan jumlah karyawan mangkir selama 5 tahun terakhir.

**Tabel 1.1**

**Data Mangkir *Sales* PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal**

**Tahun 2014-2018**

|  |  |
| --- | --- |
| Tahun | Jumlah *Sales* Mangkir |
| 2014 | 25 |
| 2015 | 24 |
| 2016 | 19 |
| 2017 | 10 |
| 2018 | 15 |

Sumber : PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal

Berdasarkan data mangkir sales pada tabel 1.1, yang dimaksud mangkir adalah tidak hadirnya karyawan tanpa keterangan. Pada tahun 2014 terdapat 25 orang sales yang mangkir , yang merupakan jumlah tertinggi *sales* yang mangkir dalam 5 tahun terakhir. Tahun berikutnya terjadi penurunan sampai dengan tahun 2017. Kemudian pada tahun 2018 terjadi peningkatan lagi yaitu sebesar 15 orang. Terjadinya peningkatan mangkir sales pada tahun 2018 karena adanya peraaturan-peraturan yang diberlakukan perusahaan terhadap target penjualan. Sehingga *sales* tiap bulan nya harus mencapai target yang d tetapkan oleh perusahaan, tetapi ada beberapa *sales* yang belum siap menghadapi target yang di tetapkan perusahaan, sehingga menyebabkan mangkir *sales* bertambah pada tahun 2018.

Diperoleh data yang menunjukkan adanya peningkatan penjualan tahun 2014 sampai dengan 2018 di PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal. Berikut adalah data yang menunjukkan penjualan selama 5 tahun terakhir.

**Tabel 1.2**

**Data Penjualan PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal**

**Tahun 2014-2018**

|  |  |
| --- | --- |
| Tahun | Jumlah |
| 2014 | 649.146.000,- |
| 2015 | 721.645.000 |
| 2016 | 1.212.160.000,- |
| 2017 |  2.501.500.000,- |
| 2018 |  3.436.260.000,- |

Sumber : PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal

**Gambar 1.2**

**Grafik Penjualan PT Dahlia Dewantara cabang Tegal**

**Tahun 2014-2018**

Berdasarkan data penjualan pada tabel 1.2 dan grafik penjualan pada gambar 1.2 terlihat adanya peningkatan penjualan tiap tahun. Pada tahun 2014 target yang tercapai yaitu Rp 649.146.000,- dan pada tahun-tahun berikutnya target yang dicapai oleh sales mengalami peningkatan dan pada tahun 2018 target yang dicapai oleh sales sebesar Rp 3.436.260.000,-

 Kinerja merupakan salah satu hal penting yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Kholil dkk (2014) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang diterapkan. Menurut Mangkunegara dalam Rahmawanti (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan berkurangnya karyawan yang mangkir tiap tahunnya, berpotensi memberikan kinerja yang baik. Hasil kerja PT Dahlia Dewantara cabang Tegal menunjukkan grafik adanya peningkatkan penjualan dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat bersifat pribadi, karena setiap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu berbeda-beda sesuai tingkat kemampuan dari setiap karyawannya. Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja Parmin dalam Cahyono (2017). Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti hal nya pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, lingkungan kerja dan iklim Sultan dalam Martius (2018). Penelitian Rahmawanti dkk (2014) mengemukakan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

 Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA *SALES* PADA PT DAHLIA DEWANTARA CABANG TEGAL”.**

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja *sales* PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *sales* PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *sales* PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal ?

**C. Batasan Penelitian**

Adanya keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi dalam penulisan skripsi, maka tanpa mengurangi tujuan dan maksud dari penelitian, penelitian ini dibatasi dalam hal-hal sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja.
2. Subjek penelitian adalah *sales* yang bekerja di PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal.
3. Penelitian ini dilakukan pada Maret 2019 sampai dengan Juni 2019.
4. Wilayah penelitian di PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal.

**D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan penelitian, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

“ Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja *sales* PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal”

**E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja *sales* di PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja *sales* di PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja *sales* di PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal.

**F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan bagi PT Dahlia Dewantara Cabang Tegal sebagai bahan informasi dalam mengembangkan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah disiplin karyawan.

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan penulis dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam masalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja *sales*.

1. Bagi pihak lain dan pembaca

Penelitian ini akan digunakan sebagai sumber informasi dan referensi untuk penelitian lanjutan.