

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di dalam suatu organisasi kinerja karyawan adalah hal yang terpenting yang harus di kembangkan agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuan dengan maksimal, kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini di perkuat oleh beberapa penelitian diantaranya sebagai berikut:

Penelitian oleh M. Harlie (2010) pada kasus PNS pemerintah Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan, menunjukan bahwa indikator dalam kedisiplinan karyawan yaitu: selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif. Indikator yang signifikan dari penelitian ini yaitu mentaati ketentuan jam kerja.

Penelitian oleh Hidayat dan Taufik (2012) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang menjelaskan beberapa faktor yang menunjang dalam penerapan disiplin kerja antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan. Hasilnya menunjukan bahwa pengawasan yang melekat adalah faktor yang mendukung kinerja.

Penelitian oleh Gunawan. Dkk (2013) di kantor pertanahan kota Banda Aceh terdapat faktor kedisiplinan antara lain: datang tepat waktu, mentaati saran dan arahan pimpinan, mentaati waktu pulang kerja dan taat pada aturan

perusahaan. Diantara faktor tersebut yang signifikan yaitu mentaati saran dan arahan pimpinan.

Pada penelitian di Bappeda oleh Sofyan (2013) untuk kasus di lingkungan kinerja menjelaskan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain: suara yang bising, penerangan tempat kerja, kelembapan dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna dan kebersihan lingkungan. Diantara faktor lingkungan karyawan tersebut yang signifikan adalah pelayanan kebutuhan alat karyawan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian Gardjito, dkk (2014) dalam variabel lingkungan karyawan di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya antara lain: penerangan, udara dan juga kebersihan. Diantara faktor tersebut yang signifikan yaitu udara dan kebersihan.

Penelitian dari Prahiawan dan Simbolon (2014) pada PT. Intimas Lestari Nusantara ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain: penerangan/ cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. Diantara faktor tersebut yang signifikan adalah kebisingan di tempat kerja.

Penelitian oleh Sl. Triyaningsih di Universitas Slamet Riyadi Surakarta (2014), beberapa faktor yang mendasari disiplin yang baik seperti: pengetahuan dan kesadaran para karyawan terhadap peraturan yang berlaku,

ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, pengertian dan kesadaran para karyawan terhadap arah dan tujuan perusahaan, kemampuan mengendalikan diri dari sikap setiap karyawan, kepemimpinan yang bersifat terbuka, adanya kepercayaan terhadap diri sendiri yang melihat pada diri setiap karyawan, adanya hubungan manusiawi yang harmonis.

Penelitian oleh Isvandari dan Susilo (2014) pada dinas luar asuransi jiwa bersama Bumi Putera 1912 cabang Dieng Malang, indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, pengawasan melekat, saksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Hasil yang signifikan adalah pengawasan yang melekat.

Pada penelitian di perusahaan PT. Coca-Cola oleh Udayanto. dkk (2015), ada beberapa dimensi untuk menilai disiplin kerja yaitu kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ketetapan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan ketepatan dalam penggunaan bahan perlengkapan. Diantara faktor tersebut yang signifikan adalah kehadiran dalam jam kerja.

Penelitian oleh Sidanti (2015) di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun terdapat beberapa faktor ukuran untuk mengukur disiplin kerja yaitu, kepatuhan karyawan pada jam kerja, kepatuhan pelayanan pada pemerintah/intruksi dari pimpinan serta mentaati peraturan dari tata tertib yang berlaku,

menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati, berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi, bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Diantara faktor tersebut yang signifikan yaitu bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan penelitian dari beberapa jurnal di atas terdapat perbedaan dan kesamaan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi variabel-variabel tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian dari berbagai perusahaan yang terdapat di 10 jurnal yang berbeda, maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh variabel kedisiplinan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Redaksi pada CV.Sindunata Kartasura?
2. Faktor yang manakah diantara Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan bagian Redaksi CV.Sindunata Kartasura?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian Redaksi CV.Sindunata Kartasura?
4. Apakah faktor lingkungan kinerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan bagian Redaksi CV.Sindunata Kartasura?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hasil perumusan masalah, dapat disimpulkan bahwa peneliti ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan bagian Redaksi CV.Sindunata Kartasura.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Redaksi CV.Sindunata Kartasura.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian Redaksi CV.Sindunata Kartasura.

### **D. Manfaat Penelitian**

Selain mempunyai tujuan, peneliti ini juga mempunyai manfaat baik secara teoritis dan praktis.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini dapat diharapkan peneliti pengalaman dan ilmu terkait dengan kedisiplinan dan lingkungan kerja karyawan, mahasiswa manajemen dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang lebih mendalam tentang tentang kedisiplinan serta lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Di sisi lain, penelitian ini dapat menambah wawasan dan keputusan bagi pihak-pihak berkepentingan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai patokan Perusahaan untuk memperoleh hasil kinerja yang optimal dan untuk mengukur kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat maju dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan di bandingkan dengan yang sebelumnya.