

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Faktor kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja menarik untuk dilakukan penelitian dikarenakan mampu mempengaruhi *performance* (kinerja) karyawan yang ditunjukkan dari perilaku kerja yang efektif, efisien, produktif serta memiliki integritas yang tinggi (Triyaningsih, 2014). Hal ini didukung sejumlah riset diantaranya yang dilakukan Utomo (2014), Novyanti (2015), Amiroso dan Mulyanto (2015), dan Yudiningsih dkk (2016) menyimpulkan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sementara Murdiyanto (2012); dan Kasima dkk (2016) melakukan penelitian dan memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Murdiyanto (2012); Utomo (2014); Novyanti (2015); dan Yudiningsih (2016) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Memperhatikan dari hal tersebut, perusahaan secara terus-menerus mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan kinerja. kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan unsur penting dan turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai, apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas (Triyaningsih, 2014).

Betapa pentingnya perusahaan mempunyai kinerja karyawan yang tinggi agar dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan yang efektif, efisien, bersih, dan profesional serta mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, memotivasi kerja karyawan dan mengkondisikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI, Tbk. Sragen?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI, Tbk. Sragen?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI, Tbk. Sragen?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Pengaruh signifikansi kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI, Tbk. Sragen
2. Pengaruh signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI, Tbk. Sragen.
3. Pengaruh signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI, Tbk. Sragen.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Sarana untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia penelitian.

## 2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran pengetahuan informasi yang mendalam bagi perusahaan, mahasiswa, dan para akademisi mengenai Selain itu dapat dijadikan bahan evaluasi bagi manajer SDM agar dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penelitian ini dilakukan guna lebih teratur dan urutannya dalam penulisan skripsi, maka penulis menggunakan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini pendahuluan yang materinya sebagian besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang mendasar tentang tinjauan teori yang meliputi kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian serta hipotesis penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pengembangan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran obyek penelitian, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan .

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan simpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang perlu disampaikan.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN