BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja sebagai sumber daya yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Perusahaan akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Tenaga kerja dan pimpinan harus saling mendukung, bekerjasama, saling menghargai, juga saling mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing. Perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk mencapai kinerja yang tinggi karena pada dasarnya manusia sebagai faktor yang penting dibanding faktor-faktor lainnya.

Setiap perusahaan didirikan pastinya mempunyai harapan akan menghasilkan keuntungan sehingga mampu bersaing dan berkembang dalam jangka panjang. Namun, zaman sekarang persaingan sangat ketat dalam sebuah bisnis. Kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat dan bertambahnya jumlah perusahaan kini menjadikan sebuah perusahaan harus mengembangkan perusahaan agar mampu meningkatkan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Keberhasilah sebuah perusahaan tidak hanya dapat di ukur dari seberapa besar nilai pendapatan yang perusahaan dapatkan melainkan pengaruh dari Sumber Daya Manusia sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang terpenting dalam perusahaan karena berperan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan serta

operasional perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan juga menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan berpacu pada target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Liyas, dkk. (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan jiwa semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang karyawan sebaiknya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan sesorang karyawan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.

Menurut Rasyid, dkk. (2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di tempat ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila

manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan, kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Tyas, dkk. (2018) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya sikap disiplin karyawan, maka sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Dalam menumbuhkan sebuah kepuasan kerja yang baik maka perusahaan juga memberikan hak para karyawan yang sesuai dengan fungsi dan tanggungjawabnya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Dalam suatu organisasi terdapat tujuan yang ingin dicapai salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Penelitian tentang lingkungan kerja sudah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Kebanyakan dari hasil penelitian tersebut adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Vivi Amanah Harahap, dkk. (2019) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti, (2019) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*" (***Studi Pada PT. Jaya Agung Plastik).*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada uraian di atas, maka peneliti dapat melakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada uraian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang belum diperoleh selama kuliah dan mampu menerapkan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia yang di dapat melalui perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

   Harapannya penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan begitu perusahaan akan mempertimbangkan dalam pencarian karyawan yang dapat memberikan kinerja yang lebih efektif.

3. Bagi Pembaca

   Diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan menyusun skripsi dengan membagi menjadi lima bab untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi dan tujuan penulisan skripsi. Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan akan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Hal ini menjelaskan tentang fondasi pemikiran secara landasan pemikiran secara keseluruhan baik teori maupun bukti yang ada.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang teori atau tinjauan pustaka yang berupa pengertian dan definisi yang dimuat dari kutipan buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature review yang bersangkutan dengan penelitian. Dan juga berisi kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang penjelasan variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan analisis data. Ini adalah sebuah langkah dalam rangka untuk mengetahui semua temuan-temuan hasil penelitian. Data yang belum dianalisis merupakan data mentah. Dapat di artikan bahwa kegiatan penelitian ini tentang penjelasan dari mana sumber data yang akan diambil dan data mentah yang

belum diolah akan diolah kemudian akan dianalisis mengunakan beberapa pendekatan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan gambaran tentang objek penelitian yang menjelasan objek yang akan berfungsi pada saat penelitian. Analisis data disertai pembahasan hasil penelitian dalam wujud sederhana yang mudah dibaca dan dimengerti oleh banyak orang. Dengan mengunakan deskripsi objek penelitian, analisis penelitian, serta analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari penelitian. Saran yang diajukan diambil dari hasil temuan penelitian yang sudah di kembangkan, agar nantinya bisa bermanfaat untuk semua orang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN