

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran penting didalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama sekaligus faktor utama bagi perusahaan agar tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia seperti tenaga, keterampilan, bakat, dan pengetahuan manusia merupakan modal kekayaan terpenting dari segala aktivitas manusia. Faktor yang paling penting yaitu manusia dengan demikian mutlak dianalisis dan dikembangkan tidak hanya untuk kepentingan organisasi dan perusahaan, tetapi juga untuk kepentingan individu. (Marnisah, 2020)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien memberikan kontribusi untuk tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2018)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada diarea kerja karyawan, seperti pendingin ruangan (AC), pencahayaan yang cukup dan sebagainya yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang diemban oleh karyawan. (Afandi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator, 2018). Lingkungan kerja suatu organisasi atau perusahaan dapat diukur dengan tingkat struktur yang baik, pengambilan keputusan yang terpusat, alat kerja yang sesuai, dan item pendukung lainnya.

Disiplin kerja menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. Menurut (Hasibuan, 2018) pengertian disiplin merupakan kesadaran dan kemauan karyawan atau pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma sosial dari semua yang ditentukan dan diberlakukan di dalam perusahaan.

Disiplin kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, tanpa disiplin kerja yang baik, akan sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja membantu melatih pegawai untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku, disiplin kerja yang

baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Selain disiplin kerja, motivasi juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin menurun pula kinerja pegawai. Oleh karena itu, motivasi kerja ini juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Manajer sumber daya manusia perlu memahami peran motivasi kerja, manajemen kinerja, dan pengarahannya terkait dengan kewajiban dan tanggung jawab karyawan dan juga harus disertai dengan motivasi kerja dalam penyampaianannya.

Keberhasilan perusahaan atau bisnis ditentukan dari pemanfaatan sumber daya manusia. Dalam hal ini, manajer harus memiliki keterampilan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja, seperti memotivasi bawahan untuk melakukan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku. (Afandi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator, 2018)

Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja dan mencapai suatu tujuan atau hasil, dan semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula hasil yang dicapai. Kinerja perlu diketahui dan diverifikasi oleh banyak orang untuk menentukan seberapa baik hasil yang dicapai suatu organisasi atau perusahaan yang sejalan dengan visi perusahaan dan untuk menentukan dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. (Rismawati, 2018)

Kinerja karyawan mungkin tidak dapat tumbuh dengan sendirinya, sehingga pimpinan atau manajer perusahaan dapat memotivasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan kinerja. Organisasi perlu melakukan upaya sistematis untuk meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi.

PT. Sate Taichan Goreng merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman dengan konsep restoran yang telah berdiri sejak 2015. Sate Taichan Goreng menyediakan menu sate taichan yang berbeda dari sate taichan pada umumnya, yang berbeda dan khususnya adalah dengan sambal andalan khas Sate Taichan Goreng yang pedas sesuai dengan selera lidah masyarakat Indonesia.



**Gambar 1. 1 Sate Taichan Goreng Ayam**

Sumber: satetaichangoreng.com, 2022

Setelah observasi dan wawancara di PT. Sate Taichan Goreng, dapat dilihat lingkungan kerja di PT. Sate Taichan Goreng juga dikategorikan kurang baik, hal itu didukung dengan data yang disajikan berikut yaitu adanya beberapa fasilitas yang kurang memadai seperti mesin *scanning* masuk dan pulang kerja atau mesin *finger print*, toilet, dan mushola, HT (*handy talkie*), komputer, printer, dan jaringan internet. Berikut fasilitas lingkungan kerja yang tersedia dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 1 Fasilitas Lingkungan Kerja yang Tersedia di PT Sate Taichan Goreng pada Tahun 2022**

No.	Fasilitas	Jumlah	Kondisi		Keterangan
			Baik	Kurang Baik	
1	Mesin <i>Finger Print</i>	7	5	2	5 baik, 2 <i>error</i>
2	Toilet	10	6	4	6 baik, 4 dalam kondisi kurang baik
3	HT ( <i>Handy Talkie</i> )	11	8	3	8 baik, 3 rusak
4	Printer	8	7	1	7 baik, 1 rusak

Sumber: PT. Sate Taichan Goreng, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 PT. Sate Taichan Goreng masih memiliki fasilitas yang tersedia kurang baik seperti mesin *finger print* berjumlah 7 dengan kondisi 5 baik dan 2 dalam kondisi kurang baik atau *error*, toilet berjumlah 10 dengan kondisi 6 baik dan 4 dalam kondisi kurang baik, HT (*handy talkie*) berjumlah 11 dengan kondisi 8 baik dan 3 dalam kondisi rusak, printer berjumlah 8 dengan kondisi 7 baik dan 1 rusak.

Berdasarkan hasil observasi di PT. Sate Taichan Goreng terdapat peraturan yang kurang ditaati oleh karyawan seperti keterlambatan dalam jam masuk kerja di perusahaan, dan tidak masuk kerja tanpa izin sehingga menyebabkan karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang kurang baik dan dapat dilihat dari data presensi karyawan pada PT. Sate Taichan Goreng selama 6 bulan terakhir terhitung dari bulan September 2021 – Februari 2022, yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1. 2 Data Presensi Karyawan PT. Sate Taichan Goreng pada September 2021 s/d Februari 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Dalam Sebulan	Jumlah Keterlambatan	Tanpa Izin
September 2021	102	22	37	3
Oktober 2021	102	20	39	4
November 2021	102	22	45	10
Desember 2021	102	23	57	13
Januari 2022	102	21	46	8
Februari 2022	102	20	40	10
Rata - rata			44	8

Sumber: Data HRD PT. Sate Taichan Goreng, 2022

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah keterlambatan karyawan dan absensi karyawan tidak masuk kerja tanpa izin pada September 2021 sampai dengan Desember 2021 terus mengalami kenaikan, kemudian pada Januari 2022 sampai dengan Februari 2022 mengalami penurunan pada jumlah keterlambatan dan mengalami kenaikan pada absensi karyawan tidak masuk kerja tanpa izin.

Berdasarkan data presensi karyawan di PT. Sate Taichan Goreng dapat disimpulkan dalam 6 bulan terakhir rata-rata tingkat keterlambatan dan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin cukup tinggi. Kesimpulannya, masih banyak

pekerja yang kurang memperhatikan ketepatan waktu saat datang dan kurang bertanggung jawab terhadap ketepatan waktu dan disiplin kerja saat pulang kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih judul penelitian: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Sate Taichan Goreng”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan suatu masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sate Taichan Goreng?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sate Taichan Goreng?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Sate Taichan Goreng?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Sate Taichan Goreng?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Sate Taichan Goreng?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Sate Taichan Goreng?
7. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Sate Taichan Goreng?
8. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pada PT. Sate Taichan Goreng?
9. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sate Taichan Goreng?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini dibuat adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sate Taichan Goreng.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sate Taichan Goreng.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Sate Taichan Goreng.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Sate Taichan Goreng.
5. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sate Taichan Goreng.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh terhadap hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sate Taichan Goreng.
7. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh terhadap hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sate Taichan Goreng.
8. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pada PT. Sate Taichan Goreng.
9. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pada PT. Sate Taichan Goreng.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Manfaat Teoritis  
Manfaat penelitian ini dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui

motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Sate Taichan Goreng dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Bagi penulis sendiri penelitian ini bertujuan untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan kemampuan berpikir terkait masalah-masalah yang diteliti.

### b. Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

### c. Bagi Objek Peneliti

Bagi PT. Sate Taichan Goreng, masalah ini dapat menjadi masukan kepada instansi terkait dengan masalah lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

### d. Bagi Perkembangan Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini untuk salah satu sumber referensi bagi penelitian berikutnya yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

## 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, ada beberapa permasalahan yang ditemui di PT. Sate Taichan Goreng seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, dan kinerja karyawan. Agar penelitian ini tidak melebar terlalu jauh, maka penulis membatasi masalah pada “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Sate Taichan Goreng”.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan dari permulaan hingga akhir isi

penelitian. Adapun di bawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi yang terdiri dari lima bab, sebagai berikut:

**BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari beberapa bagian antara lain adalah latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

**BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini adalah suatu bab yang menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan kerangka pemikiran.

**BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, definisi operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

**BAB IV          ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil analisis data dari pengujian hipotesis dan pembahasan.

**BAB V            PENUTUPAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penulis yang akan meneliti masalah yang sama di masa yang akan datang.