

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam menghadapi persaingan global saat ini tingkat persaingan dunia perusahaan menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang terdapat di perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibandingkan sumber daya yang lain yang ada pada perusahaan. Selain memiliki banyak kelebihan, sumber daya manusia juga menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap setiap kegiatan pada suatu perusahaan. Untuk mencapai segala tujuannya maka perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien, efektif dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat (Logahan dalam Pangarso ,2016:146).

PT.Infomedia Nusantara merupakan sebuah perusahaan penerbit petunjuk telepon (BPT) white pages atau yellow pages yang telah berpengalaman dalam pengolahan data pelanggan telepon dan data bisnis di seluruh Indonesia. “menjadi penyedia jasa dan informasi terkemuka penghubung penjual dan pembeli yang berjangkauan global” merupakan visi yang telah tertanam pada perusahaan. Seiring berjalannya pengembangan, perusahaan memberikan peluang kerja dan kesempatan berkarir yang sama untuk semua level jabatan, suasana kerja yang kondusif dan transparan, serta target kerja yang membuat para calon karyawan bisa memberikan kemampuan yang maksimal bagi perkembangan perusahaan. Guna mengakomodasi tujuan tersebut, perusahaan harus lebih memperhatikan para karyawan dan memberikan fasilitas yang cukup untuk menimbulkan rasa aman dan nyaman. Perusahaan atau organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, maka akan memiliki kekuatan yang kompetitif dan akan menjadi perusahaan yang mampu mendayagunakan segala aspek.

Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berprestasi, karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Seringkali perusahaan menghadapi masalah dengan sumber daya manusia, masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena

keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari kinerja karyawan tersebut. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan semakin terbuka lebar dan sebaliknya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Tahun 2019

No	Key Performance Indicators	Target Tetap	Presentase pencapaian
1.	Integritas	90% - 100%	90%
2.	Semngat Berprestasi	90% -100%	70%
3.	Perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja	90% - 100%	62%
4.	Loyalitas	90% - 100%	67%
5.	Empati	90% - 100%	80%

Sumber : PT.Infomedia Nusantara

Penelitian secara khusus akan menelaah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya memang pernah mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang mengkaji tentang kinerja karyawan

tetap saja menarik mengingat kinerja merupakan hal yang penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Perlu juga diingat bahwa karyawan sebagai manusia dan masyarakat memiliki sifat yang dinamis. Oleh karena itu, mengkaji kinerja karyawan tidak akan bisa berhenti pada suatu titik karena bisa saja berubah sesuai dengan kondisi sosial perusahaan dan waktu dilaksanakannya penelitian.

Kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu “menjadi penyedia jasa dan informasi terkemuka penghubung penjual dan pembeli yang berjangkauan global”. Maka karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target produksi yang ditetapkan dan berkurangnya jumlah kerusakan produk.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Maka dari itu organisasi atau perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang

nyaman, lingkungan yang bersih, lingkungan yang wangi, pertukaran udara yang baik, warna penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta

lingkungan non fisik misalnya (kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pemimpin, serta tempat ibadah dan AC). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya terhadap organisasi atau perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan dilingkungan perusahaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja fisik pada PT. Infomedia Nusantara yang didapat dari wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan adalah tempat file yang tidak rapi karena sudah kelebihan kapasitas, serta siklus udara yang kurang, terlebih jika karyawan mematikan AC dan ingin membuka jendela saat pagi agar udara masuk, namun karena terletak persis di jalan raya maka udara yang masuk justru tidak segar lagi, jadi karyawan tidak ada pilihan lain. Alat tulis kantor yang sering terlambat dari defisi stock juga yang menghambat kelancaran kinerja karyawan.

Salah satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki

tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin kerja ditandai dengan absensi karyawan, kurangnya semangat kerja setiap karyawan, kurangnya tepat waktu kembali ke ruangan kerja

saat jam istirahat selesai, dan menurunnya kinerja karyawan yang menyebabkan masalah dalam kinerja karyawan pada PT.Infomedia Nusantara bisa dilihat dibawah ini lihat absensi karyawan.

Tabel 1.2
Table Absensi Karyawan Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah absensi (Tahun)
			Tanpa keterangan	Ijin	Sakit	
2017	85	264	37	39	38	114
2018	85	2642	44	42	46	132
2019	85	264	52	49	51	152

Sumber : Data yang diolah PT.Infomedia Nusantara

Dari data tersebut dapat di ketahui dari tahun 2017 ketahun 2018 jumlah absensi karyawan meningkat menjadi 18 ketidak hadiran dan dari tahun 2018 ke tahun 2019 kembali mengalami kenaikan kemangkiran menjadi 20 ketidak hadiran .Dalam 3 tahun terakhir ini semakin banyak karyawan yang absen dalam pekerjaan,

Karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan atau tanpa surat tertulis gaji karyawan akan di potong 3% dari gaji karyawan. Sebagai contoh , UMK 2018 adalah :

$$\frac{\text{Rp. 3.648.035}}{25 \text{ hari kerja}} = \text{Rp. 145.921,4}$$

25 hari kerja

Kedisiplinan seorang karyawan akan meningkat jika suasana lingkungan kerja nyaman dan fasilitas perusahaan memadai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja

karyawan yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja harus memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya.

Kedisiplinan diperusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan.

Dari penjelasan dan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. Infomedia Nusantara)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka peneliti mengambil rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan , yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia.Nusantara

- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
- e. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai aplikasi penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah, khususnya dibidang sumber daya manusia. Hal ini memperluas wawasan dan bekal bagi peneliti dikemudian hari.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai alat untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian perusahaan dapat membuat suatu tindakan pencegahan serta dapat mengevaluasi sejauh mana lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

- c. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

