

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Persaingan bisnis antar perusahaan semakin meningkat. Hal ini tidak bisa dihindari oleh perusahaan, pelaku bisnis dituntut melakukan suatu inovasi baru untuk mencapai tujuan dari setiap perusahaan yaitu mendapatkan laba sebanyak-banyaknya dan mengharapkan laba terus meningkat. Sumber daya manusia memiliki peran penting atas perubahan tersebut, sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas harus dikelola dan dipertahankan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang terpenting pada setiap perusahaan karena sumber daya memegang banyak peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sangat perlu untuk mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Hal ini menjadi pengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan serta perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak berhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki.

PT. Siku Dharmawangsa, merupakan perusahaan F & B yang berlokasi di Jakarta Selatan, Indonesia. “Menjadi perusahaan makanan dan minuman yang bisa memuaskan pelanggan.” Merupakan visi yang menjadi acuan oleh perusahaan. Dengan berjalannya waktu PT. Siku Dharmawangsa telah melakukan bermacam-macam test food dan test drink, Agar mencapai visi yang sudah ditanamkan perusahaan, perusahaan harus memperhatikan fasilitas yang cukup dan memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik.

**Tabel 1.1**  
**Data Penjualan PT. Siku Dharmawangsa**

No	Bulan	Target	Pendapatan	Persentase
1.	Jan-22	Rp 7.518.223.663	Rp 6.078.191.557	80,85%
2.	Feb-22	Rp 7.556.423.552	Rp 7.567.807.125	100,15%
3.	Mar-22	Rp 9.300.667.747	Rp 10.073.579.164	108,31%
4.	Apr-22	Rp 9.222.301.438	Rp 10.337.519.203	112,09%
5.	May-22	Rp 8.645.935.631	Rp 2.707.837.762	31,32%
6.	Jun-22	Rp 7.074.675.453	Rp 3.400.539.428	48,07%
7.	Jul-22	Rp 7.421.727.400	Rp 3.411.134.574	45,96%
8.	Aug-22	Rp 7.926.641.227	Rp 5.451.896.692	68,78%
9.	Sep-22	Rp 8.273.013.199	Rp 4.737.050.162	57,26%
10.	Oct-22	Rp 8.281.433.401	Rp 6.042.768.882	72,97%
11.	Nov-22	Rp 8.339.671.371	Rp 6.535.782.304	78,37%
12.	Dec-22	Rp 8.443.331.230	Rp 5.565.925.538	65,92%

Sumber: hasil olah data PT. Siku Dharmawangsa 2023

Tabel 1.1 merupakan data yang dapat kita lihat, bahwa target pencapaian pada PT. Siku Dharmawangsa, bulan Januari-Desember 2022. Jika dilihat target pencapaian mengalami peningkatan dan penurunan di setiap bulannya, pada bulan

mei 2022 mengalami penurunan yang sangat drastis. Terdapat fenomena kinerja karyawan yang mempengaruhi hasil kerja karyawan PT. Siku Dharmawangsa.

Setelah peneliti melihat hasil data penjualan yang diperoleh dari Dept. HRD PT. Siku Dharmawangsa bahwa ada terjadinya masalah terhadap pencapaian kinerja karyawan. Selanjutnya peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian guna untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi sehingga pencapaian kinerja pada PT. Siku Dharmawangsa mengalami penurunan berturut-turut.

**Tabel 1.2**

**Pra Penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

No	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.	Hasil
1	Lingkungan Kerja	6
2	Kompensasi	2
3	Kompetensi	1
4	Kepemimpinan	2
5	Disiplin Kerja	5
6	Motivasi Kerja	1
7	Kepuasan Kerja	4
8	Komunikasi	2
<b>Total</b>		<b>23</b>

*Sumber: data diolah peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 yang merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pra penelitian, peneliti memperoleh bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Siku Dharmawangsa yaitu yang pertama Lingkungan Kerja, yang kedua Disiplin Kerja, dan yang ke tiga Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan untuk berkerja secara maksimal, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional setiap karyawan. Perusahaan harus memperhatikan tempat kerja karyawan agar

dapat meningkatkan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang baik. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam berkerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian untuk mengetahui permasalahan apa yang ada dalam variabel lingkungan kerja.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya mendapatkan pencahayaan yang cukup diruang kerja saya	16 orang	7 orang
2	Saya merasakan sirkulasi udara diruang kerja saya cukup baik	19 orang	4 orang
3	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan	9 orang	14 orang
4	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya	17 orang	6 orang
5	Saya mendapatkan Fasilitas yang cukup diruang kerja saya	15 orang	8 orang

*Sumber: data diolah peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 1.3 yang merupakan hasil dari pra survey Lingkungan Kerja yang dilakukakn di PT. Siku Dharmawangsa, untuk pernyataan yang pertama yaitu “Saya mendapatkan penchayaan yang cukup diruang kerja saya” karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 16 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 7 orang dari jumlah responden 23 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa masih banyak yang belum mendapatkan pencahayaan yang cukup diruang kerjanya.

Pernyataan kedua yaitu “Saya merasakan sirkulasi udara diruang kerja saya cukup baik” karyawan yang memilih “Ya” sebanyak 19 orang dan yang memilih “Tidak” berjumlah 4 orang dari jumlah responden 23 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa masih ada karyawan yang belum mendapatkan sirkulasi udara yang baik diruang kerjanya.

Pernyataan ketiga yaitu “saya memilih hubungan kerja yang harmonis dengan atasan” karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 9 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 14 orang dari jumlah responden 23 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa interaksi antara bawahan dengan atasan tergolong buruk. Dikarenakan banyaknya bawahan yang memiliki hubungan kerja yang buruk dengan atasannya.

Pernyataan keempat yaitu “saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya” karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 17 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 6 orang dari jumlah responden 23 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa minimnya interaksi baik antar sesama karyawan. Dikarenakan hubungan kerja antar sesama karyawan kurang harmonis atau buruk.

Pernyataan kelima yaitu “saya mendapatkan fasilitas yang cukup diruang kerja saya” karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 15 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 8 orang dari jumlah responden 23 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tergolong minim.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya bekerja sesuai SOP yang berlaku	16 orang	7 orang
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tepat waktu	18 orang	5 orang
3	Saya datang ketempat kerja tepat waktu	15 orang	8 orang
4	Saya memberi kabar atau informasi bila tidak masuk kerja	7 orang	16 orang

*Sumber: data diolah peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 1.4, yang merupakan hasil dari pra survey disiplin kerja yang dilakukan di PT. Siku Dharmawangsa untuk pernyataan yang pertama yaitu “Saya bekerja sesuai SOP yang berlaku” karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 16 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 7 orang dari jumlah responden 23 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa kepatuhan dan ketaatan pada SOP yang berlaku tergolong minim. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak menjalankan SOP yang berlaku di PT. Siku Dharmawangsa.

Pernyataan kedua yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tepat waktu” karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 18 orang dan yang memilih “Tidak” sebanyak 5 orang dari jumlah responden 23 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih kurang bisa dalam mengatur waktunya dengan baik, karena masih adanya keterlambatan dalam pengerjaan tugas yang diberikan oleh atasan.

Pernyataan ketiga yaitu “Saya datang ketempat kerja tepat waktu” karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 15 orang, sedangkan yang memilih “Tidak” berjumlah 8 orang dari jumlah responden 23 orang. Hal ini membuat peneliti

menduga bahwa banyaknya karyawan yang tidak dapat mengatur waktunya sehingga terlambat masuk kerja.

Pernyataan keempat yaitu “Saya memberi kabar atau informasi bila tidak masuk kerja” karyawan yang memilih “Ya” berjumlah 7 orang dan yang memilih “Tidak” berjumlah 16 orang dari jumlah responden 23 orang. Hal ini membuat peneliti menduga bahwa minimnya kedisiplinan pada PT. Siku Dharmawangsa. Dikarenakan banyaknya karyawan yang mangkir kerja.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja.**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa puas atas hasil kerja saya	9 orang	14 orang
2	Saya transparan dalam mengerjakan pekerjaan saya	18 orang	5 orang
3	Saya mampu mengambil keputusan apabila ada masalah dipekerjaan saya	17 orang	6 orang
4	Saya merasa puas dalam perlindungan yang diberikan oleh perjanjian kerja saya	14 orang	9 orang

*Sumber: data diolah peneliti 2023*

Kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, kedua faktor itu dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena jika tidak tercapai lingkungan kerja kondusif yang diberikan perusahaan akan berdampak pada kepuasan kerja. Begitupun dengan Disiplin Kerja, peraturan yang dibuat perusahaan serta ketaatan karyawan dalam mengikuti peraturan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang menurun akan memberikan dampak menurunnya semangat karyawan yang akan berdampak pada kemunduran suatu perusahaan begitu pula sebaliknya, kepuasan kerja yang meningkat akan mampu meningkatkan

loyalitas dan disiplin kerja para karyawan dan juga meningkatkan kecintaannya terhadap pekerjaannya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra survey kepuasan kerja menunjukkan bahwa perusahaan masih kurang menanggapi tentang kepuasan kerja karyawannya. Terlihat dari pra survey diatas yaitu banyaknya karyawan yang merasa tidak puas dengan hasil kerjanya dan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tergolong rendah.

Disamping terdapat fenomena yang diatas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Tommy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zaky Alfian Virady (2022) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Haby Bagus Prasetyo, C Sri Hartati, dan Soenarmi (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Muhammad Ikrom (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.



Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Alwi dan Indra Suhendra 2019 menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. SIKU DHARMAWANGSA”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Siku Dharmawangsa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Siku Dharmawangsa?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Siku Dharmawangsa?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Siku Dharmawangsa?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Siku Dharmawangsa?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Siku Dharmawangsa?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variable intervening pada PT. Siku Dharmawangsa?
8. Apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variable intervening pada PT. Siku Dharmawangsa?

### **C. Tujuan dan Manfaat penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka peneliti mempunyai tujuan, yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Siku Dharmawangsa
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Siku Dharmawangsa
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Siku Dharmawangsa
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siku Dharmawangsa
- e. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siku Dharmawangsa
- f. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Siku Dharmawangsa

- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Siku Dharmawangsa
- h. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Siku Dharmawangsa

## **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan kerja, yang nantinya akan menjadikan masukan bagi perusahaan agar dapat memecahkan suatu masalah khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

### **b. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literature untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening

### **c. Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi.

**d. Bagi Pihak Lain**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

