

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi, persaingan membuat berbisnis dengan bisnis lain semakin ketat. Jika sebuah perusahaan ingin bersaing dengan orang lain dalam industri yang sama di zaman sekarang ini, ia harus mampu mengatasi berbagai macam hambatan. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak lepas dari keberhasilannya dalam mencapai tujuannya; jika sumber daya tidak dikelola dengan baik, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai. Setiap asosiasi diharapkan memiliki opsi untuk meningkatkan SDM dan bagaimana SDM dibuat jatuh tempo. Faktor pegawai yang diharapkan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi, karyawan merupakan aset utama organisasi dan memainkan peran strategis.

PT. Sumo Internusa Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang periklanan. Perusahaan mengelola spanduk periklanan seperti baliho kemudian serta menyediakan layanan jasa pemasangan. Jumlah karyawan yang bekerja pada bagian pencetakan di PT. Sumo Internusa Indonesia berjumlah 73 orang pada tahun 2022. Dengan jumlah karyawan yang sebanyak itu tentu banyak hal yang akan terjadi dan tidak akan terlepas dari berbagai permasalahan didalam perusahaan tersebut. Seperti kurangnya tenaga kerja apabila pesanan spanduk atau baliho terlalu banyak, serta tingkat kehadiran yang tidak baik atau tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, dan lingkungan kerja yang kurang baik membuat kinerja karyawan terganggu dan membuat hasil produksi tidak maksimal yang membuat kerugian bagi perusahaan.

Semangat kerja yang timbul saat melakukan pekerjaan adalah motivasi. Motivasi karyawan di PT. Sumo Internusa Indonesia dianggap termotivasi. Paket gaji yang seimbang dapat berdampak positif pada motivasi karyawan dan mendorong mereka bekerja keras untuk perusahaan. Di sejumlah posisi di dalam perusahaan, terlihat bahwa bonus dan gaji diberikan dengan berbagai cara.

Dalam sebuah lembaga, kedisiplinan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan. Dengan adanya kedisiplinan, diharapkan karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, perencanaan, dan pengorganisasian, serta mampu meningkatkan kesejahteraan.

Lingkungan kerja perusahaan dirancang untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Berbagai masalah di tempat kerja yang terjadi seperti suara yang menimbulkan keributan dan kerapuhan yang cukup baik

Pelaksanaan representatif adalah iklim hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan kewajibannya. Kinerja juga mengacu pada tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam menyelesaikan tugas dari waktu ke waktu. Kinerja juga merupakan proses dimana sekelompok orang dalam suatu organisasi menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumo Internusa Indonesia”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi karyawan yang menurun dikarenakan pemberian bonus yang tidak sesuai dengan masa kerja.
- 2 Disiplin karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia tidak mencapai 50 % disebabkan pembagian jabatan yang tidak sesuai dengan masa kerja.
3. Lingkungan kerja yang memiliki kerusakan alat kerja dan keamanan yang masih belum terjamin.
4. Kinerja yang menurun dapat terlihat dari tidak tercapainya penurunan penjualan diperusahaan.

### **1.3 Perumusan Masalah**

1. Apa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT? Sumo Internasional Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan PT terhadap kinerja karyawan? Sumo Internasional Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja PT terhadap kinerja karyawan? Sumo Internasional Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi peneliti  
Sebagai perluasan informasi dan pemahaman bagi para ilmuwan terkait dengan dampak ilham, disiplin, tempat kerja pada pelaksanaan perwakilan di PT. Sumo Global Indonesia.
2. Bagi PT. Sumo Internusa Indonesia  
sebagai sumber saran dan pertimbangan PT. Sumo Internusa Indonesia untuk evaluasi kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia  
sebagai bahan pelengkap referensi penelitian program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi
4. Bagi peneliti selanjutnya  
untuk digunakan sebagai acuan atau sebagai dasar pembanding

## **1.6 Landasan Teori**

### **1.6.1 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Menurut Stefan Ivanko (2012:70), mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Menurut Notoadmojo (2015:130), yang dapat dikategorikan sebagai Indikator motivasi adalah :

1. Tujuan
2. Kewajiban
3. Membentuk Keahlian
4. Kemampuan

### **1.6.2 Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Veithzal Rivai Zainal (2017: 599) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan tentang bagaimana mengubah perilaku mereka dan bagaimana membuat karyawan lebih sadar dan mau mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial.

Menurut Hasibuan (2017:115), Indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Ketetapan Waktu
2. Ketaatan Terhadap Peraturan
3. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
4. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

### **1.6.3 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Sedarmayanti menegaskan (2017: 25) Alat dan bahan yang digunakan di tempat kerja, lingkungan tempat pekerja bekerja, metode kerjanya, dan aturan yang dia ikuti di tempat kerja—baik secara individu maupun kolektif—merupakan bagian dari lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab dan Struktur Kerja
2. Kebersihan
3. Suara
4. Kekompakan karyawan

### **1.6.4 Indikator Kinerja**

Menurut Darmawati (2016) indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Ketetapan Waktu
3. Kejujuran
4. Hak

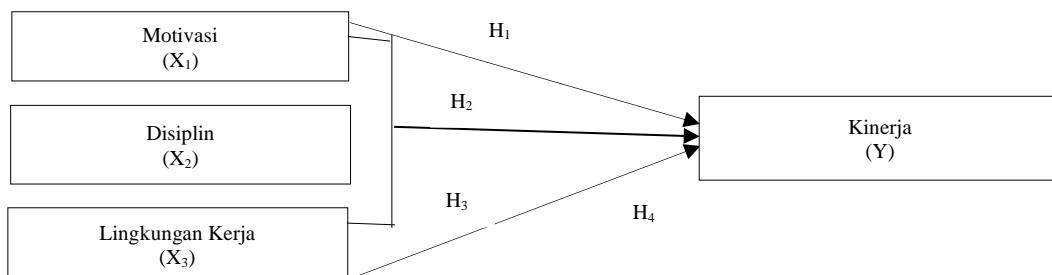
## **1.7 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	$X_1$ = Motivasi $X_2$ = Lingkungan Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Uji F: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan akan mempengaruhi kinerja karyawan Uji t: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Rahemas Pamesti (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan	$X_1$ = Motivasi $X_2$ = Disiplin $X_3$ = Kemampuan $Y$ = Kinerja Karyawan	Uji F: Variabel Motivasi, Disiplin Lingkungan dan Kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Uji t :

				Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
3.	Dinarizka Leksi Primandaru (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember	$X_1$ = Motivasi Kerja $X_2$ = Lingkungan Kerja $X_3$ = Disiplin Kerja $Y$ = Kinerja Karyawan	Uji F : Motivasi kerja dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan Uji t : Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja, akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

## 1.8 Kerangka Konseptual



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

## 1.9 Hipotesis

Sugiyono mengatakan (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

H<sub>1</sub> : Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia

H<sub>2</sub> : Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia

H<sub>4</sub> : Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia