

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja yang baik dari karyawan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Oleh karena itu, untuk memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai dari sebuah perusahaan maupun karyawan perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi.

Motivasi karyawan yang baik tentu akan berdampak pada pencapaian kinerja bagi perusahaan. Di dalam perusahaan sendiri motivasi dibutuhkan sebagai alat untuk mendorong supaya karyawan memiliki semangat, dedikasi dan orientasi yang sama dengan perusahaan.

Lingkungan kerja sebagai faktor kedua yang diteliti, merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatannya. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik jika lingkungan ini baik. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya.

Disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan mampu menjalankan serat menerima sanksi apabila peraturan yang telah disepakati tidak dijalankan atau dilanggar.

Objek dalam penelitian ini PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture, yang mana perusahaan ini bergerak dibidang Produksi Biskut dan Wafer. Sebagai perusahaan yang kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Untuk meningkatkan daya saing Perusahaan maka kinerja yang baik dari karyawan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan visi misi dari Perusahaan itu sendiri. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi pada PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture, dilakukan wawancara terhadap beberapa karyawan yang bekerja. Wawancara dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan diatas, maka peneliti mengangkat judul **‘Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture’**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menguji :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan di penelitian ini, maka tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan terhadap disiplin kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap disiplin kerja.
6. Untuk menganalisis pengaruh motivasi melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini memberi masukan untuk perusahaan tentang faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Faktor yang mempunyai pengaruh signifikan seperti motivasi dan lingkungan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk menentukan strateginya dalam meningkatkan pengembangan Perusahaan.

### 2. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepedulian perusahaan terhadap karyawan khususnya motivasi dan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat merasakan haknya terpenuhi.

## **1.5 Kerangka Teoritis**

### **1.5.1 Teori Tentang Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019:104) beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Kesadaran bekerja
4. Tanggung jawab

### **1.5.2 Teori Tentang Kinerja**

Menurut Silaen (2021:6) ada empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas

### **1.5.3 Teori Tentang Motivasi**

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan

### **1.5.4 Teori Tentang Lingkungan Kerja**

Adapun yang termasuk indikator dalam lingkungan kerja menurut Parlinda dan Wahyudin dalam Logahan dkk (2012) yang mendeskripsikan sebagai berikut:

1. Perlengkapan Kerja
2. Pelayanan Kepada Pegawai
3. Kondisi Kerja
4. Hubungan Personal

### **1.5.5 Teori Tentang Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja**

Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah dibuat. Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja mengintegrasikan dari aturan manajemen untuk memperkuat organisasi.

### **1.5.6 Teori Tentang Pengaruh Lingkungan terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Hamali (2018:214) “Disiplin Kerja suatu kekuatan yang dapat berkembang didalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

### **1.5.7 Teori Tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

. Victor Vroom dalam Robbins (2003) mengemukakan adanya suatu keterkaitan antara motivasi dan kinerja pegawai yang berkenaan untuk berupaya lebih keras bila mereka menyakini usaha tersebut berimbang ke penilaian kerja yang baik, serta bila penilaian kinerja yang baik berimbang pula ke gaji atau promosi.

### **1.5.8 Teori Tentang Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan**

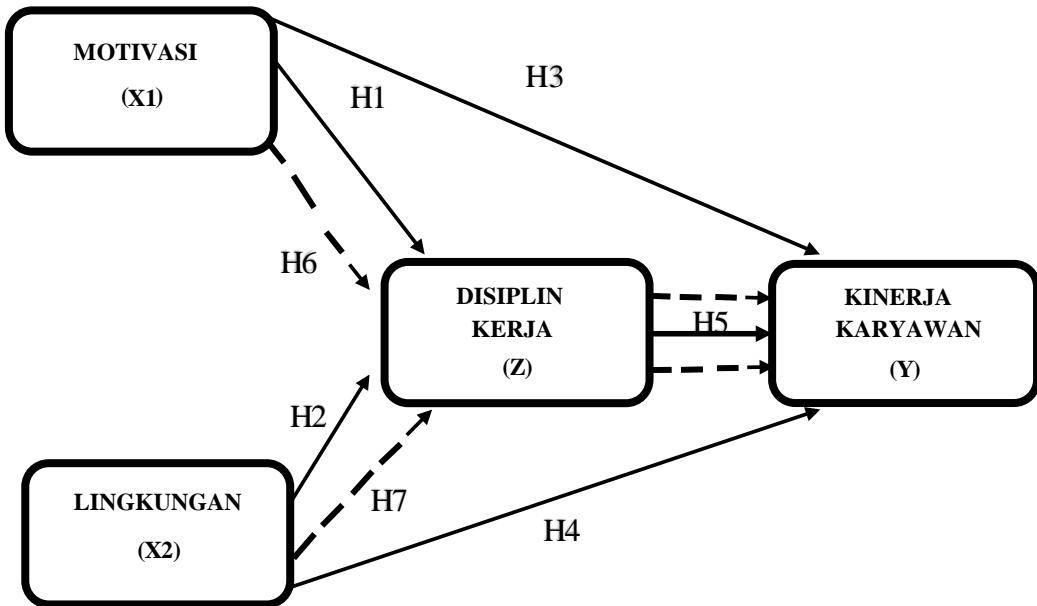
Penelitian yang berkaitan dengan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diteliti oleh Putri dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan akan memberikan kenyamanan bagi karyawan .

### 1.5.9 Teori Tentang Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Disiplin Kerja

Sedamaryanti (1995) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai. Kinerja dalam suatu organisasi dikatakan meningkat apabila diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.

### 1.5.10 Teori Tentang Pengaruh Motivasi melalui Kinerja Karyawan terhadap Disiplin Kerja

Motivasi secara otomatis akan menciptakan kedisiplinan dalam bekerja (Alif, Suhardiman, & Bazarah, 2019) yang nantinya berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Febriani & Hidayat, 2019).



Gambar 2.1

Hipotesis :

1. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.
2. Lingkungan berpengaruh terhadap disiplin kerja.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.