

BAB I

PENDAHULUAN

Bab 1 pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan dan asumsi serta sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam menjalani berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Supaya sumber daya manusia dapat mendukung dalam tercapainya tujuan organisasi maka sumber daya manusia harus digunakan secara efektif dan efisien ke arah peningkatan kinerja karyawan. Karyawan memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan agar tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga karyawan perlu di dorong untuk lebih giat dan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya (Primandaru, 2018). Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen hingga maintainnya. Dalam pengelolaan sumber daya manusia harus matang dari awal karena dapat menentukan keberlangsungan sebuah organisasi kedepannya sehingga hal ini menjadi tanggung jawab pihak manajemen atau pimpinan organisasi yang mana harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang baik dan mampu mengkoordinasi semua komponen perusahaan (Sidanti, 2015).

Lingkungan Kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan harus diperhatikan karena kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila orang – orang di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dalam menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kerja begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat mempertinggi kesalahan yang mereka lakukan sehingga sebuah organisasi atau perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja fisik yang memadai seperti tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih dan

penerangan yang cukup serta lingkungan kerja non fisik yang baik juga seperti kesehataan karyawan, hubungan antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung dalam pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja yang memadai untuk meningkatkan kinerja dapat juga dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan harus dijalankan supaya pekerjaan dapat dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan sebuah tindakan manajemen dalam mendorong para anggota dalam organisasi untuk lebih ditekankan kepada unsur kesadaran individu supaya mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi (Sidanti, 2015).

Kinerja Karyawan dapat terbentuk salah satunya karena faktor motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang juga dapat menentukan kinerja karena kinerja bergantung pada kekuatan motifnya. Motivasi kerja diperlukan juga untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai mempunyai motivasi kerja yang positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi seperti giat dalam bekerja sehingga dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan (Primandaru, 2018).

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan produk bahan dan bangunan yang berlokasi di Jalan Alon-alon Contong No. 5C, Surabaya. Tingkat kedisiplinan pada karyawan PT. XYZ belum optimal seperti karyawan datang terlambat dan pulang sebelum waktunya sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak bisa muncul begitu saja akan tetapi melalui proses belajar dan kesadaran dari setiap individu. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya karena faktor motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang juga dapat

menentukan kinerja karena kinerja bergantung pada kekuatan motifnya. Motivasi kerja diperlukan juga untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi seperti giat dalam bekerja sehingga dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi maka dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai PT. XYZ dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif untuk perkembangan PT. XYZ. Selain itu PT. XYZ perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti melakukan studi penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE SEM (STRUCTURAL EQUATION MODELING) “**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen.
2. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi pembaca, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dan penyajian hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab 1 pendahuluan akan dijelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian , manfaat penelitian, batasan dan asumsi serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 tinjauan pustaka berisi tentang pengertian dan teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan penelitian ini yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah. Teori yang digunakan berasal dari literatur – literatur yang ada.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab 3 metodologi penelitian dijelaskan tentang jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB 4 hasil penelitian dan pembahasan dijelaskan mengenai pengolahan data serta analisa dari pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab 5 penutup berisi tentang kesimpulan yang diperoleh berdasarkan penelitian ini dan memberikan saran untuk pihak perusahaan yang bersangkutan serta pihak lain yang berkepentingan.