

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut Hariandja (2002, dalam AGORA 2017) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dan sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan. Menurut Ciptoringnum (2013), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Menurut Ciptoringnum (2013), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hasibuan (2008, dalam J-MIND 2019) mengatakan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh (Sunyoto, 2015:38) dari jurnal

(Sembilanbelas et al., 2023) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latainer dalam Sutrisno, 2019:87) dari jurnal (Rafi et al., 2022). Senada dengan pendapat tersebut Hasibuan (2019:193) dari jurnal (Munawir Nasir et al., n.d.) juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (dina lalia wati & mohamad husni, n.d.) . Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Andriany, 2019). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

OM GROUP merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverages* yang berada di Kota Malang didirikan pada tahun 2017. Diketahui bahwa terjadi permasalahan pada kinerja karyawan. Maka disini pihak manajemen dituntut untuk memperbaiki kinerja karyawan agar bisa kembali dan tetap melakukan pekerjaan dengan *standart operational procedur* OM GROUP. Agar tetap bertahan OM GROUP harus mengembangkan prosedur kinerja misalnya dengan cara mempertahankan lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

Oleh karena itu sebelum melaksanakan prosedur kinerja akan dihadapkan dengan proses pengambilan keputusan seperti mengenali masalahnya, mencari informasi, mengevaluasi kinerja karyawan dan menyatakan kesan kepada karyawan OM GROUP.

Hal ini diperkuat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hartanti Nugrahaningsih & Julaela, n.d.) bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Sundari Rahardjo, 2021) bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas adalah maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini secara empirik dalam suatu penelitian ilmiah yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan OM GROUP?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan OM GROUP?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja OM GROUP?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja OM GROUP?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan OM GROUP?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan OM GROUP.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan OM GROUP.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja OM GROUP.
4. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja terhadap kepuasan kerja OM GROUP.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan OM GROUP.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan dan tujuan diatas maka manfaat penelitian diatas adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.
Dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis.
 - 1) Memberikan masukan dan pertimbangan pada pelaku bisnis khususnya pada bidang *food and beverage* untuk lebih mengembangkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Memberikan masukan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - 3) Memberikan tambahan pengetahuan pada pelaku bisnis tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.