

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG MASALAH**

Di era globalisasi saat ini perusahaan dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan/ organisasi. Agar aktivitas berjalan dengan efektif, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, dalam Lijan Poltak Sinambela, 2016). Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam

suatu organisasi, antara lain; Lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah dan nyaman berada di ruangan serta bersemangat melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Vaithzal Rivai (2009) dalam bukunya (Mulyadi,2015:91) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Motivasi sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan, tanpa motivasi dari karyawan untuk bekerja pada perusahaan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan. Peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari:

1. Meningkatnya gairah kerja dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

3. Terciptanya suasana dan hubungan kerja yang baik.
4. Meningkatnya daya kreativitas dan partisipasi karyawan.
5. Meningkatnya tingkat kesejahteraan karyawan.
6. Tingginya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap hormat dan kesadaran karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/ perusahaan. Menurut Edy sutrisno (2014) dalam bukunya (Mulyadi,2015:62) Disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Dengan disiplin karyawan baik maka akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang tidak baik maka akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2002) dalam (Edy Sutrisno,2014) dalam bukunya (Mulyad,2015:48) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana antara lain:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
4. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya termasuk PT. Antar Surya Jaya, karena dengan kinerja yang baik maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. PT. ANTAR SURYA JAYA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan percetakan dan penerbitan yang berlokasi di Jl.rungkut industri III no 68-

70 surabaya. Persaingan jasa percetakan yang semakin tajam mengharapakan perubahan yang lebih baik terhadap kinerja perusahaan yang bergerak di bidang percetakan. Jika dilihat kondisi saat ini kinerja karyawan cukup baik, namun dengan meningkatnya persaingan serta kemajuan teknologi yang berkembang pesat, maka setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu peningkatan kinerja pada PT. Antar Surya Jaya harus selalu dilakukan. Faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan lingkungan yang baik, dan adanya kepuasan kerja serta motivasi dan disiplin yang baik maka akan berdampak baik pada suatu kinerja, dengan demikian perusahaan akan dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul : “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANTAR SURYA JAYA SURABAYA”.

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasar uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya?
2. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya?
3. Manakah dari variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya ?

### **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya.
2. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya.
3. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya.

### **1.4. MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh PT. Antar Surya Jaya tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, khususnya tentang masalah yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta referensi bagi masyarakat luas pada umumnya serta penulis pada khususnya.