

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin canggih dan pesat membuat kemajuan ilmu teknologi dan ilmu pengetahuan pada manusia semakin berkembang. Hal ini harus dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai target yang berhubungan dengan perusahaan dagang dan jasa. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (**Wuwungan et al., 2017**).

Dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan aspek yang harus dilihat sebagai indikator keberhasilan karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat di butuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan supaya bisa meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan jasa yang bergerak pada pertambangan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi disamping itu dalam bekerja di sebuah perusahaan hal penting yang harus kita lihat yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja pada perusahaan supaya para karyawan bekerja dengan nyaman dan aman.

Oleh karena itu lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi perusahaan dalam melakukan segala aktivitas. Jika lingkungan kerja dan disiplin kerja pada perusahaan berjalan dengan baik maka karyawan yang ada pada perusahaan akan nyaman dan betah dalam bekerja, tetapi jika sebaliknya maka karyawan malas akan melaksanakan pekerjaan maka dari itu lingkungan kerja dan disiplin kerja harus di perhatikan oleh perusahaan agar para karyawan betah bekerja di perusahaan dan semakin semangat dalam bekerja jika lingkungan bersih dan aman.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya **(Siagian & Khair, 2018)**.

Lingkungan Kerja merupakan lingkungan yang ergonomis, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja **(Nugrahaningsih & Julaela, 2017)**.

Disiplin merupakan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila **(Syafriana, 2018)**.

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Siagian & Khair, 2018).

PT. Yasiga Sarana Utama ini merupakan anak perusahaan dari Yayasan Igaras yang tergabung dalam Semen Padang Grup Perusahaan ini bertugas dalam membantu Yayasan Igaras dalam masalah pendanaan. Dengan demikian, perusahaan ini memiliki tujuan untuk mencari keuntungan agar dapat membantu perusahaan induknya. PT. Yasiga Sarana Utama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, dagang dan pertambangan dikota Padang. Adapun aspek penilaian kinerja PT. Yasiga Sarana Utama Padang adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Aspek Penilaian Kinerja
PT. Yasiga Sarana Utama pada 5 tahun Terakhir

No	Tahun	Aspek Penilaian Kerja							Rata-Rata (Persentase)
		Disiplin	Tanggung Jawab	Loyalitas	Ketekunan	Kerjasama	Kejujuran	Mutu	
1.	2016	65	69	68	67	68	69	68	67,71%
2.	2017	68	67	70	70	71	72	73	70,14%
3.	2018	70	70	73	72	73	70	70	71,14%
4.	2019	72	72	70	71	70	73	75	71,86%
5.	2020	70	68	67	69	70	69	73	69,43%

Sumber : Hasil pengolahan data penilaian kinerja pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang.

Pada tabel 1.1. diatas menunjukkan penilaian kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berbeda setiap

tahunnya. Dimana rata-rata pertahun pada tahun 2016 mencapai 67,71%, pada tahun 2017 mencapai 70,14%, pada tahun 2018 mencapai 71,14%, pada tahun 2019 mencapai 71,86% dan pada tahun 2020 mencapai 69,43%.

Ketidak stabilan penilaian kinerja karyawan tersebut bisa disebabkan oleh adanya penurunan kinerja pada karyawan. Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat membuat para karyawan tidak nyaman dalam bekerja faktor lainnya kurangnya disiplinnya para karyawan banyak karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan atau tidak tepat waktu dalam bekerja, dan kepuasan kerja yang masih rendah, belum optimalnya penilaian kerja yang telah ditetapkan, serta disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja. Dengan adanya kenaikan dan penurunan penilaian kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan melakukan penilaian kinerja dapat mengetahui Disiplin, tanggung jawab, Loyalitas, Ketekunan, Kerjasama, Kejujuran dan mutu. Dapat ditemukan keluhan bahwa masalah peningkatan disiplin kerja yaitu kurangnya menaati tata tertib, ketentuan – ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun. Dari penilaian tersebut data penilaian yang didapat terhadap perilaku dan hasil kerja tidak mencapai tingkat kepuasan kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang dari tahun ke tahun tidak signifikan atau tidak optimal.

Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu

persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Bahkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang, yaitu :

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
2. Kurangnya disiplinnya para karyawan
3. Kepuasan kerja yang masih rendah
4. Disiplin kerja yang diterapkan belum optimal
5. Belum optimalnya penilaian kerja yang telah ditetapkan
6. Disiplin kerja sangat penting dalam meingkatkan dan memaksimalkan kinerja
7. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan SMA.
8. Kinerja karyawan yang kurang optimal dilihat dari kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti karyawan yang masih neniliki pendidikan SMA.

9. Masih adanya pegawai yang tidak mampu atau lalai dalam melaksanakan pekerjaannya. Disini pegawai lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan
10. Fasilitas yang kurang mendukung karena banyak karyawan yang kinerjanya menurun karena ketidaknyamanan lingkungan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas agar penelitian lebih fokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah dalam penelitian yaitu variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), dimana Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang ?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang ?

5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang?
7. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yasiga Sarana Utama Padang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Yasiga Sarana Utama Padang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan. Serta mendapatkan hasil kerja yang lebih baik lagi jika mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang teratur sesuai kinerja karyawan

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.