

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam era globalisasi ini menurut instansi-instansi yang ada untuk bisaq lebih bersaing lagi. Instansi itu harus mempunyai suatu keunggulan serta daya saing yang bagus sehingga mampu bertahan dan dapat ditonjolkan. Keberhasilan dari suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Demi tercapainya suatu tujuan yang telah disepakati instansi, setiap instansi akan mengupayakan dan selalu akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Lingkungan kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Oleh karena itu kinerja pegawai akan berjalan bebarengan dengan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Ketika karyawan merasa puas bekerja pada perusahaan tersebut maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal serta bagus dan begitu pula dengan sebaliknya ketika karyawan merasa tidak puas bekerja pada perusahaan tersebut maka kinerja yang dihasilkan akan buruk dan dapat merugikan suatu perusahaan.

Karyawan merupakan suatu faktor yang penting dan menentukan dalam perusahaan. Didalam suatu perusahaan SDM sangat dibutuhkan perusahaan untuk

membuat suatu perusahaan menjadi semakin berkembang dari masa ke masa. Perusahaan besar dan terkenal atau bisa dibilang maju pastinya mempunyai karyawan yang berkualitas dan dapat diandalkan. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja terhadap karyawan, perusahaan akan melakukan tindakan supaya dapat mendorong kualitas karyawannya salah satunya dengan menegakkan kedisiplinan pada karyawan.

Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut (Joni & Hikmah, 2022).

CV. Percetakan Fajar Mojokerto merupakan perusahaan yang berada di Jl.Raya Brangkal No.38, Kedung Maling, Kecamatan Sooko, Kabupaten Mojokerto yang bergerak dalam bidang percetakan, baik itu percetakan kalender, buku, ataupun majalah. Mereka memproduksi serta menjual keseluruh wilayah Indonesia tidak hanya dalam wilayah Mojokerto saja. Perusahaan percetakan ini sudah berdiri sejak tahun 1979 sampai sekarang, oleh karena itu sungguh tidak heran jika CV. Percetakan Fajar sangat tinggi omset penjualannya dan telah melahirkan belasan percetakan di daerah Brangkal Mojokerto. Hampir semua adalah ex-karyawan CV. Percetakan Fajar. Dan hampir semua memakai nama Fajar menjadi bagian nama percetakannya.

CV. Percetakan Fajar Mojokerto memang terbukti merupakan perusahaan yang telah maju pesat dari tahun ke tahun. Tetapi tidak dipungkiri bahwa sebuah perusahaan yang maju pasti telah merasakan jatuh bangun hingga bisa menjadi perusahaan seperti sekarang ini dan memiliki permasalahan-permasalahan yang telah dialami. Penulis telah melakukan survey lokasi bahwa memang benar ada beberapa permasalahan yang dialami oleh CV. Percetakan Fajar tersebut. Dari wawancara yang telah dilaksanakan oleh penulis kepada owner dan beberapa karyawan perusahaan menjelaskan masalah-masalah yang terjadi selama ini sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja pada CV. Percetakan Fajar banyak mengalami keterlambatan berangkat kerja.
2. Sebagian karyawan lelet dalam menjalankan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan waktu temponya.

3. Karyawan pada bagian mesin cetak merasa kepanasan karena ruangan yang masih belum diberikan pendingin ruangan (kipas angin atau AC).

Dari beberapa permasalahan yang terjadi pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto maka alasan penulis mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto”** untuk mengetahui dan meneliti lebih mendalam apakah variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Percetakan Fajar Mojokerto?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Percetakan Fajar Mojokerto?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori - teori dan konsep yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja. Penulis juga berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan serta

referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi jajaran manajerial pada perusahaan yaitu sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk terus meningkatkan pengetahuan manajemen pada perusahaan CV. Percetakan Fajar Mojokerto dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja para karyawan semakin baik lagi.