

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini perusahaan semakin kompetitif untuk memenangkan persaingan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan dalam membangun, mengembangkan, dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi. Jika manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak berjalan baik maka akan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021)

Makin baik kualitas atau kuantitas dari pencapaian karyawan, berarti semakin baik pula kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari kinerja ini dapat dinilai apakah kinerja pegawai tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam hasil yang berkualitas atau sebaliknya.

Untuk mengatasi permasalahan kinerja karyawan yang dihadapi perusahaan, diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2019) disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hamali (2018) disiplin kerja dapat dipandang sebagai sesuatu yang mempunyai manfaat yang besar, baik dalam kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, hingga memperoleh hasil yang optimal, adalah manfaat disiplin kerja bagi organisasi, sedangkan bagi karyawan mampu melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran dan dapat menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja bisa menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang sudah diberikan. Oleh karena itu, motivasi tersebut bisa berpengaruh pada kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan (Dewa dan Husniati, 2022.)

Selain disiplin dan motivasi kerja, faktor lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018), Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan tidak sesuai dan tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021)

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang didirikan dengan tujuan memberikan perlindungan jaminan sosial kepada tenaga kerja Indonesia. Program BPJS Ketenagakerjaan ini dikembangkan dengan menggunakan dana dari peserta utamanya, baik itu para pekerja formal maupun informal. BPJS Ketenagakerjaan memiliki empat program utama, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). Keempatnya memiliki segudang manfaat yang dibutuhkan para pekerja demi meningkatkan kesejahteraan.

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan penyelenggara program jaminan sosial. Keberadaan lembaga ini sebagai bentuk tanggung jawab dan kewajiban negara dalam memberikan perlindungan sosial kepada masyarakat khususnya para pekerja. Jaminan sosial ini dijalankan berdasarkan prinsip gotong royong, yang artinya dana sepenuhnya didapat dari peserta, dan digunakan sepenuhnya untuk

kesejahteraan peserta.

Beberapa penelitian pernah dilakukan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan kekuatan pengaruh yang berbeda-beda mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian yang pernah dilakukan oleh (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021) dan (Lestari & Afifah, 2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh (Irawan et al., 2021) bahwa baik secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian pernah dilakukan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan kekuatan pengaruh yang berbeda-beda mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. penelitian yang pernah dilakukan oleh (Antika, 2021) dan (Christine et al., 2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa & Gulo, 2022) dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian pernah dilakukan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan kekuatan pengaruh yang berbeda-beda mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Santoso dan Widodo, 2022) dan (Mugni Jayadi & Liana, 2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zuhaena & Cahyo, 2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan keberagaman hasil penelitian terdahulu diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi,**

**dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel”.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, menunjukkan adanya fenomena yang memerlukan penelitian lebih lanjut pada karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel.

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagsel.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Laporan ini diharapkan dapat memberikan manfaat kegunaan secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak yang membaca.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat secara teoritis, serta sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Bagi peneliti sendiri diharapkan agar dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi, sehingga dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik dilapangan.

- b. Bagi Akademisi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan kepada mahasiswa dalam bidang sumber daya manusia.

- c. Bagi Pembaca

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian baik yang berhubungan dengan topik penelitian ini maupun tidak berhubungan.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak terlalu luas, maka peneliti hanya akan membahas tentang pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci untuk mempermudah pembahasan materi dari skripsi ini. Penulis akan menjabarkan dalam lima bab yang diuraikan antara lain:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka adalah landasan dalam pembahasan suatu permasalahan. Dalam bab ini penulis menggunakan teori yang diambil dari literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi data dan metode yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan pembahasan mengenai penelitian.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan secara singkat dan tepat dari pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

