

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.<sup>1</sup>

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu organisasi tersebut.<sup>2</sup>

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ialah kinerja karyawannya. Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

---

<sup>1</sup> M. Abdul Aziz. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*. Jurnal MULTIPLIER Vol.I No.1, November 2016, hlm.105

<sup>2</sup> Yuliana. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT Haluan Star Logistic*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol.17 No.2, Desember 2017, hlm.148

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 maupun etika.<sup>3</sup> Hal ini menandakan bahwa baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif.<sup>4</sup>

Faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010), hlm.170

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010), hlm.88

<sup>5</sup> Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2015),hlm.38

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.<sup>6</sup>

Selain disiplin dan lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>7</sup>

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>8</sup>

Disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan, lingkungan kerja serta motivasi yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang juga berlanjut pada besarnya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>6</sup> Eko Prastyo. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara*. Journal of Management Vol.02 No.02, Maret 2016,hlm.6

<sup>7</sup> Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2015),hlm.10

<sup>8</sup> Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2015),hlm.111

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.<sup>9</sup>

Kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya pada kerja, dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Sementara setiap pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan social (*social frame of reference*).<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasinya adanya *research gap* dari variabel independen dan variabel intervening yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

***Research gap* disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</b>	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	M. Abdul Aziz
	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Novira Kurniasari

**Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber**

<sup>9</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm.75

<sup>10</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm.279

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh M.Abdul Aziz<sup>11</sup> menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novira Kurniasari<sup>12</sup> yang menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**

***Research gap* lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</b>	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw dan Lucky O.H Dotulong
	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Bayu Dwilaksono Hanafi

**Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber**

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw dan Lucky O.H Dotulong<sup>13</sup> menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan

<sup>11</sup> M. Abdul Aziz. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*. Jurnal MULTIPLIER Vol.I No.1, November 2016, hlm.105

<sup>12</sup> Novira Kurniasari. *Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Poliklinik Kesehatan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 15 No.2, Desember 2016,hlm.29

<sup>13</sup> Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H Dotulong. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sabar Ganda Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2, Juni 2017,hlm.1578

hasil penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi<sup>14</sup> yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**

***Research gap* motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</b>	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Emalia Dewi Kartika
	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Yuliana

**Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber**

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Emalia Dewi Kartika<sup>15</sup> menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana<sup>16</sup> yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

<sup>14</sup> Bayu Dwilaksono Hanafi. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance*. Jurnal Pendidikan dan Bisnis Vol.5 No.1, Maret 2017, hlm.82

<sup>15</sup> Emalia Dewi Kartika. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Borobudur Jakarta*. Jurnal Ekonomi Vol.18 No.2, Juni 2016, hlm.267

<sup>16</sup> Yuliana. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT Haluan Star Logistic*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol.17 No.2, Desember 2017, hlm.148

Tabel 1.4

**Research gap** kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
<b>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</b>	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Ni Made Nurcahayani, I.G.A. Dewi Adnyani
	kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Noer Hanifah

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ni Made Nurcahayani dan I.G.A. Dewi Adnyani<sup>17</sup> menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noer Hanifah<sup>18</sup> yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Table 1.5

**Research gap** disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
<b>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja</b>	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Ahmad Saputra dan Relly Rotua Turnip
	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Lianasari, Paulus Wardoyo dan Djoko Santoso

<sup>17</sup> Ni Made Nurcahayani, I.G.A. Dewi Adnyani. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5 No.1, 2016,hlm.518

<sup>18</sup> Noer Hanifah. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Gresik)*”. Jurnal Ilmu Manajemen Vol.4 No.2, Maret 2016,hlm.6

**Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber**

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Ahmad Saputra dan Relly Rotua Turnip<sup>19</sup> menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lianasari, Paulus Wardoyo dan Djoko Santoso<sup>20</sup> yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 1.6**

***Research gap* lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja</b>	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Agung Riyanto
	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Himawan Chandra Hadinata

**Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber**

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Agung Riyanto<sup>21</sup> menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Himawan

<sup>19</sup> Ahmad Saputra, Relly Rotua Turnip. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Subagut*. Jurnal Manajemen Bisnis Vol.29 No.2, Januari 2018,hlm.7

<sup>20</sup> Lianasari, Paulus Wardoyo, Djoko Santoso. *Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang*. Jurnal Neo-Bis Vol.11 No2, Desember 2017,hlm.187

<sup>21</sup> Agung Riyanto. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Colombus Sarana Mandiri Unit Bisnis Solo*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 15 No.2, Desember 2016,hlm.29

Chandra Hadinata<sup>22</sup> yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 1.7**

***Research gap* motivasi kerja terhadap kepuasan kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja</b>	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Nathalia Eunike Fengky, Bernhard Tewel dan Bode Lumanauw
	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun dan Tri Bangkit Sutrisno

**Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber**

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Nathalia Eunike Fengky, Bernhard Tewel dan Bode Lumanauw<sup>23</sup> menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun dan Tri Bangkit Sutrisno<sup>24</sup> yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Objek pada penelitian kali ini adalah karyawan produksi PT Konverta

<sup>22</sup> Himawan Chandra Hadinata. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa Tengah*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol.17 No.2, Desember 2017,hlm.148

<sup>23</sup> Nathalia Eunike Fengky, Bernhard Tewel, Bode Lumanauw. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang*. Jurnal EMBA Vol.5 No.1, September 2011,hlm.8

<sup>24</sup> Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun, Tri Bangkit Sutrisno. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol.5 No.2, Desember 2016,hlm.272

Mitra Abadi Banyuasin yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan *carton box* (kardus) yang bergantung bukan hanya pada sumber daya alam saja namun juga pada sumber daya manusianya. Salah satu misi dari PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin yaitu untuk menciptakan suasana kerja yang bersahaja dan professional. Untuk mencapai misi tersebut PT Konverta Mitra Abadi melakukan penentuan karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik untuk menjadi pegawai tetap. Karena kualitas kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan dan berperan penting dalam memajukan perusahaan.

Namun, fenomena yang terjadi pada karyawan PT Konverta Mitra Abadi menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat. Hal ini merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat keterlambatan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.8**

**Jumlah Keterlambatan Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi  
Palembang Tahun 2019 dan 2020**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Keterlambatan</b>
<b>1.</b>	<b>2019</b>	<b>46 Orang</b>	<b>93</b>
<b>2.</b>	<b>2020</b>	<b>46 Orang</b>	<b>111</b>

**Sumber: HRD PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin**

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jumlah keterlambatan karyawan PT Konverta Mitra Abadi pada tahun 2019 sebanyak 93 kali, bahkan kasus keterlambatan mengalami peningkatan ditahun 2020 menjadi sebanyak 111 kali. Rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja pada PT Konverta Mitra Abadi yang akhir-akhir ini banyak nyamuk dikarenakan musim hujan dan kurangnya pencahayaan serta adanya suara bising pada ruang produksi juga mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Secara tidak langsung itu juga berdampak pada kinerja karyawan sehingga berkurangnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas diatas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang dapat dibahas adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin?

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin?
8. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin?
9. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin?
10. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin?

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak terlalu luas serta menyimpang dari sasaran yang sebenarnya, maka perlu adanya pembatasan

masalah. Maka dari itu peneliti membatasi ruang lingkup dari permasalahan yaitu pada:

1. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian adalah orang yang menjadi responden yang akan ditanyai untuk memberi informasi bagi peneliti. Dalam hal ini yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan produksi di PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin.

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah variabel-variabel yang diteliti oleh penulis. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin
8. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin
9. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin
10. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Konverta Mitra Abadi Banyuasin.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Bagi akademik diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dan diharapkan berguna juga untuk

menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap sumber daya manusia. Khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

2. Bagi perusahaan, untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin. Diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang digunakan untuk membahas masalah yang ada dalam penelitian ini yang mencakup landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel

penelitian, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

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

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian, kelebihan dan kekurangan serta saran-saran bagi peneliti selanjutnya.