

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memiliki beragam metode untuk menjaga keberadaannya dan meraih target strategis. Pada tahap ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen yang sangat krusial. SDM adalah elemen utama yang harus diperhatikan dan dikembangkan, karena mereka memainkan peran vital dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan, mulai dari operasi harian, pemeliharaan sistem, produksi, hingga pengelolaan struktur organisasi. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, perusahaan akan sulit beradaptasi dengan tantangan bisnis modern. Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam suatu perusahaan dan harus menjadi perhatian utama dalam usaha untuk menemukan individu yang memiliki potensi dan kualitas yang baik. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, diperlukan pengelolaan yang efektif, yang biasanya dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia. Ini bertujuan untuk mengelola SDM yang berkualitas serta memperkuat SDM yang sudah ada agar dapat mencapai hasil yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila manajemen sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik, hal ini akan mempengaruhi kinerja seluruh perusahaan karena MSDM dianggap sebagai kerangka yang digunakan dalam menjalankan suatu perusahaan Amelyawati et al., 2023).

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, efisiensi dan efektivitas operasional menjadi tuntutan utama bagi setiap perusahaan. Kinerja karyawan, sebagai komponen utama SDM, merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Pekerja yang menunjukkan performa tinggi dapat memberikan sumbangan besar terhadap pencapaian sasaran perusahaan. Namun, hasil kinerja ini tidak berlangsung dengan sendirinya, namun dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti ketekunan, semangat, dan keadaan lingkungan kerja Pahira & Rinaldy (2023).

Disiplin kerja adalah salah satu komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wahyudin, Mbawo'o Sudirman (2022) disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja. Disiplin yang baik akan mencerminkan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta mengurangi potensi kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Dalam berbagai penelitian,

disiplin kerja sering dianggap sebagai salah satu elemen yang dapat memperbaiki produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja pegawai Hasanudin & Santiko (2023).

Di samping disiplin, dorongan untuk bekerja juga berperan krusial dalam memengaruhi performa karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai elemen-elemen yang mendorong individu untuk berusaha mencapai sasaran tertentu dapat berasal dari dorongan internal maupun eksternal. Tingkat motivasi yang tinggi dapat memperkuat semangat kerja, meningkatkan kreativitas, serta ketahanan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih inisiatif, lebih aktif dalam melaksanakan tugas, dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk meraih hasil terbaik. Sebagai akibatnya, manajemen perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan motivasi yang cukup agar dapat bekerja dengan maksimal.

Selain ketekunan dan semangat, lingkungan kerja juga merupakan faktor krusial yang tak boleh dianggap remeh dalam mempengaruhi prestasi para pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti fasilitas, kebersihan, dan pencahayaan, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial di lingkungan tersebut. Menurut Nabawi (2023) Suasana kerja yang kondusif mampu menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja, sehingga mereka bisa berfokus dan lebih produktif. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, dan pada akhirnya berakibat buruk terhadap kinerja karyawan.

Salah satu isu yang muncul dari berbagai penelitian sebelumnya adalah terdapat ketidaksesuaian dalam kajian mengenai dampak disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ariesni & Selfi (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, studi lain oleh Muna & Isnowati (2022) menemukan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas. Ketidaksesuaian temuan ini membuka kesempatan bagi penelitian lebih lanjut untuk menyelidiki kembali dampak disiplin kerja terhadap performa karyawan, khususnya dalam lingkungan perusahaan iklan seperti PT Citra Surya Indonesia, sangat signifikan.

Selain itu, meskipun motivasi kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang bertentangan. (Goni et al.,

2021) Mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh besar terhadap mutu hasil kerja karyawan. Namun, penelitian oleh Kasyifillah & Prijati (2023) menyiratkan bahwa dorongan untuk bekerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di berbagai perusahaan. Ketidaksesuaian hasil ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih jauh tentang peran motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja sebagai variabel mediasi juga belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya, terutama dalam konteks pengaruh disiplin dan motivasi kerja. Ismoyo (2023) menunjukkan bahwa suasana tempat kerja memberikan dampak yang besar terhadap efisiensi kerja karyawan, tetapi penelitian Akhiriani & Risal (2023) menunjukkan pengaruh yang lebih kecil. Ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja belum mendapatkan perhatian yang memadai sebagai variabel penghubung antara disiplin motivasi dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja sebagai variabel mediasi juga belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya, terutama dalam konteks pengaruh disiplin dan motivasi kerja. Ismoyo (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, tetapi penelitian Akhiriani & Risal (2023) menunjukkan pengaruh yang lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja belum mendapatkan perhatian yang cukup sebagai faktor mediasi antara disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan.

Urgensi penelitian ini muncul dari kebutuhan untuk mengisi gap penelitian yang ada serta memberikan bukti empiris tentang pengaruh disiplin, motivasi, dan suasana kerja terhadap prestasi karyawan, khususnya dalam industri periklanan di Indonesia. PT. Citra Surya Indonesia, sebagai salah satu perusahaan periklanan, menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya. Berdasarkan data internal perusahaan, terdapat penurunan tingkat disiplin kerja yang tercermin dari meningkatnya keterlambatan karyawan dan absensi yang cukup tinggi selama beberapa bulan terakhir. Tingkat keterlambatan yang tercatat pada bulan Juni 2022 mencapai 19%, angka yang cukup tinggi dan mempengaruhi efektivitas operasional perusahaan seperti pada tabel di bawah ini.

PT. Citra Surya Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang periklanan ditemukan adanya fenomena jika jumlah tindakan disiplin yang diambil terhadap karyawan dibatasi pada apa yang diwajibkan oleh bisnis. Situasi pada saat

ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja masih kurang dari kapasitas diri karyawan untuk memenuhi kinerja kerja yang baik. Mengenai hal itu sesuai dengan yang dikatakan pada penelitian Yusril dalam Muna & Isnowati (2022) menjelaskan pendapatnya bahwa maupun diperoleh adanya karyawan yang absensinya mengalami peningkatan tetapi ada sejumlah karyawan yang melakukan penurunan tingkat dalam disiplin kerja.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Citra Surya Indonesia

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Absensi (Orang)	Jumlah Terlambat (Orang)	Tingkat Absensi (%)	Tingkat Terlambat (%)
Jan	22	90	15	86%	14%
Feb	21	87	18	83%	17%
Mar	19	86	19	82%	18%
Apr	16	88	17	84%	16%
May	20	85	20	81%	19%
Jun	18	82	23	78%	22%
Jul	23	80	25	76%	24%
Aug	22	81	24	77%	23%
Rata-rata	20,125	84,875	20,125	81%	19%

Sumber: (Data Internal PT. Citra Surya Indonesia, 2022).

Berdasarkan tabel di atas, data absensi karyawan PT. Citra Surya Indonesia memberikan gambaran yang cukup mengkhawatirkan terkait tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan. Rata-rata tingkat absensi sebesar 81% menunjukkan bahwa hampir seperlima karyawan tidak hadir setiap hari kerja, yang berpotensi menghambat produktivitas operasional perusahaan. Selain itu, tingkat keterlambatan yang mencapai rata-rata 19% mengindikasikan bahwa hampir seperlima karyawan hadir tetapi tidak memulai pekerjaan tepat waktu.

Pola yang terlihat menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam disiplin kerja. Tingkat absensi tertinggi tercatat pada bulan Januari (86%), tetapi tren menurun hingga bulan Juli (76%), sebelum sedikit membaik di bulan Agustus (77%). Ini menunjukkan adanya penurunan kehadiran yang signifikan selama pertengahan tahun. Tingkat keterlambatan juga memperlihatkan pola yang serupa, dengan angka

tertinggi tercatat di bulan Juli (24%) dan terendah di bulan Januari (14%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja semakin memburuk seiring waktu.

Fluktuasi ini tidak hanya menyoroti masalah kedisiplinan, tetapi juga mengarah pada kemungkinan rendahnya motivasi kerja di kalangan karyawan. Bulan-bulan dengan tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi dapat mencerminkan penurunan semangat kerja atau adanya faktor eksternal seperti tekanan kerja, kurangnya insentif, atau bahkan permasalahan personal yang belum teridentifikasi.

Masalah ini memerlukan perhatian serius karena dapat berdampak langsung pada kinerja perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi akan mengurangi tenaga kerja yang tersedia untuk menyelesaikan tugas harian, sementara tingkat keterlambatan yang signifikan dapat memperlambat pencapaian target kerja. Keterlambatan yang konsisten juga berpotensi menciptakan budaya kerja yang kurang produktif dan memengaruhi moral karyawan lain.

Peran produktifitas yang dilakukan oleh karyawan akan berkembang dengan pesat apabila karyawan menerapkan disiplin di setiap pekerjaannya. Dalam industri periklanan yang sangat kompetitif, efektivitas dan efisiensi karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan di perusahaan periklanan sering kali dihadapkan pada tenggat waktu yang ketat, dinamika kerja yang cepat, serta tuntutan kreativitas yang tinggi. Dengan demikian, kedisiplinan dalam waktu sangatlah krusial untuk mempertahankan efisiensi dan kelancaran kegiatan perusahaan.

Permasalahan keterlambatan absensi karyawan sering kali menjadi tantangan serius yang dihadapi oleh perusahaan periklanan. Keterlambatan karyawan tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas individu, tetapi juga dapat memengaruhi kerja tim secara keseluruhan, terutama dalam proyek yang membutuhkan kolaborasi antar divisi. Selain itu, keterlambatan yang berulang juga bisa menimbulkan ketidakpuasan di antara rekan kerja dan memengaruhi reputasi profesional perusahaan di mata klien.

Prestasi pegawai dalam suatu perusahaan tentu saja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek. Di antara aspek-aspek tersebut, beberapa elemen utama yang paling berdampak pada kinerja karyawan meliputi tata kerja, dorongan, dan lingkungan kerja. Sebuah perusahaan periklanan perlu mengambil langkah-

langkah awal yang efektif guna mencapai kinerja optimal. Terdapat beberapa faktor penentu kesuksesan bagi perusahaan periklanan dalam mencapai tujuannya. Selain produk dan layanan yang dihasilkan, terdapat komponen krusial lainnya, seperti teknologi dalam pengelolaan sumber daya alam (SDA) dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Dalam menjalankan kegiatan periklanan di Indonesia, sangat penting untuk memiliki tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan pengetahuan yang mendalam di berbagai bidang, seperti pemasaran, penjualan, keuangan, dan departemen lainnya. Karyawan-karyawan ini diharapkan dapat menunjukkan keterampilan yang luar biasa dan pemahaman yang mendalam saat melaksanakan tugas mereka. Prestasi karyawan di sebuah perusahaan jelas bisa dipengaruhi oleh berbagai aspek. Di antara faktor-faktor tersebut, disiplin, motivasi untuk bekerja, dan keadaan lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang memiliki dampak signifikan terhadap performa karyawan. Sebuah perusahaan periklanan perlu mengambil langkah-langkah awal yang efektif guna mencapai kinerja optimal. Terdapat beberapa faktor penentu kesuksesan bagi perusahaan periklanan dalam mencapai tujuannya. Selain produk dan layanan yang dihasilkan, terdapat komponen krusial lainnya, menggunakan teknologi dalam manajemen sumber daya alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM)

Dalam menjalankan kegiatan periklanan di Indonesia, sangat krusial untuk memiliki tenaga kerja yang menguasai keterampilan dan pengetahuan yang mendalam di berbagai bidang, seperti pemasaran, penjualan, keuangan, dan fungsi lainnya. Para karyawan diharapkan memiliki kompetensi yang tinggi serta pemahaman yang luas untuk menjalankan tugas mereka dengan baik Ariansyah & Roni, (2023).

Kinerja karyawan yang berkualitas tinggi akan mempermudah perusahaan dalam menjalankan bisnis dan organisasinya hingga mencapai tujuan bersama, sebaliknya apabila perusahaan tidak mampu mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi tentunya karyawan tersebut memiliki kinerja lebih rendah dan buruk, tentunya akan berdampak buruk dan merugikan perusahaan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja pada suatu proses tertentu yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode dan waktu yang telah ditetapkan, baik dari segi

kualitas maupun kuantitas, efektivitas kinerja individu dalam meningkatkan produktivitas untuk memenuhi tujuan organisasi Gerung et al (2022).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan keterampilan sumber daya manusia melalui berbagai metode untuk membangun sikap mental positif dan semangat yang tinggi agar karyawan dapat bekerja lebih giat agar pekerjaan berlangsung secara efektif agar hasil yang diperoleh memuaskan untuk 2 belah pihak antara karyawan dan perusahaan. Salah satu strateginya adalah menciptakan motivasi kerja yang kuat bagi karyawan motivasi dianggap sebagai faktor yang dapat mendorong dan memberi dukungan kepada individu untuk berusaha lebih giat dan antusias dalam meraih hasil yang optimal adalah inti dari motivasi kerja Asriyanti et al., (2024). Dalam meningkatkan antusias dan keinginan bekerja karyawan agar mencapai hasil yang maksimal maka untuk hal ini diperlukan adanya motivasi kerja di dalam diri karyawan.

Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan perkembangan disiplin dalam bekerja. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya maka umumnya karyawan tersebut memiliki sikap disiplin dalam bekerja, maka karyawan akan membenarkan kebiasaan yang tidak baik Wahyudin, Mbawo'o Sudirman (2022).

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi dengan dua faktor utama yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu di dalamnya terdapat kebutuhan setiap individu yang beragam tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, faktor-faktor dalam organisasi mencakup kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan, aspek kesehatan dan keselamatan kerja, serta dukungan yang diberikan oleh pimpinan dan pihak manajerial dalam membantu karyawan Khairullah (2023).

Pendisiplinan karyawan harus dilakukan dengan tegas dalam implementasinya. Walaupun perusahaan berkeinginan agar harapan karyawan selaras dengan tujuan organisasi, karyawan perlu menyadari sifat-sifat manusia tanpa menuntut manajemen untuk selalu mendukung keinginan mereka. Apabila perusahaan telah memiliki aturan yang disepakati bersama, setiap pelanggaran terhadap aturan tersebut harus dikenakan tindakan disiplin. Karyawan yang termotivasi akan cenderung meningkatkan produktivitasnya dan memiliki semangat yang lebih tinggi untuk bekerja, yang pada gilirannya membantu mereka

mencapai tujuan, berbeda dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah Zakiah & Dwiridotjahjono (2021).

Dimensi dan indikator kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam pengukuran kinerja. Dimensi hasil kerja mencakup tiga indikator utama, yaitu kuantitas, kualitas, dan efektivitas. Di sisi lain, aspek perilaku dalam pekerjaan mencakup ketekunan, inisiatif, dan keakuratan. Sementara itu, aspek karakter pribadi berhubungan dengan kemampuan kepemimpinan, integritas, dan inovasi Nurjaya (2021) Mendorong dan memberikan dukungan kepada seseorang untuk berusaha lebih keras dan dengan semangat dalam mencapai hasil terbaik merupakan esensi dari motivasi dalam bekerja Permatasari & Anwar, (2023). Perusahaan yang ingin mencapai tujuan secara efektif dan kondusif memerlukan SDM yang memiliki sikap disiplin tinggi, baik dalam mematuhi aturan maupun norma yang telah ditetapkan Pranitasari & Khotimah (2021).

Disiplin di tempat kerja, yang diungkapkan sebagai pemahaman dan persiapan karyawan untuk mengikuti semua regulasi perusahaan adalah elemen penting yang berdampak pada prestasi kerja karyawan Hasanudin & Santiko (2023). Bisnis dapat meningkatkan produktivitas dengan menyediakan tempat kerja yang menyenangkan dan aman bagi pekerja, tempat mereka dapat berfokus dalam mengerjakan tugasnya dengan baik. Lingkungan yang mendukung ini berperan penting dalam mendukung produktivitas karyawan Oktadilah & Syarifuddin (2022). Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang terkait dengan alat, bahan, serta tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas mereka, baik secara individual maupun dalam tim. Suasana kerja yang mendukung menghasilkan rasa aman dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja maksimal karyawan. Nabawi (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang yang mempelajari cara merancang interaksi dengan Sumber Daya Manusia lainnya. dapat berjalan dengan efektif untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, studi ini berfokus pada karyawan PT Citra Surya Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak aktif di bidang periklanan. Setelah dilakukan analisis lebih mendalam, ditemukan berbagai isu yang muncul di dalam lingkungan PT Citra Surya Indonesia, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, dan kinerja yang dialami oleh karyawan. Oleh karena itu,

hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya bagi para pemimpin di perusahaan tersebut.

Perhatian khusus perlu diberikan oleh manajemen SDM mengenai aspek disiplin kerja, motivasi, suasana kerja, dan performa karyawan di PT Citra Surya Indonesia, hal ini penting untuk menjamin pencapaian target perusahaan. Penetapan tujuan membantu karyawan lebih fokus dalam mencapai sasaran perusahaan. Kinerja SDM di perusahaan akan maksimal jika SDM tersebut memiliki motivasi tinggi dan mampu mengembangkan potensinya. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan disiplin yang bertujuan untuk menciptakan hubungan yang efektif antara SDM di dalam perusahaan, guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian ini mengkaji karyawan PT Citra Surya Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang periklanan. Setelah dilakukan analisis lebih mendalam, ditemukan berbagai masalah dalam perusahaan ini, khususnya yang berhubungan dengan etika kerja, dorongan, dan pencapaian pegawai. Permasalahan ini menjadi sorotan evaluasi bagi manajemen perusahaan Wertisari et al. (2023). Salah satu isu yang diangkat dari penelitian sebelumnya adalah ketidakcocokan dalam temuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan dorongan terhadap kinerja pegawai. Salah satu contoh dari penelitian yang dilakukan oleh Ariesni Selfi, (2020) mengungkapkan bahwa tingkat kedisiplinan dalam bekerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Namun, studi lain oleh Muna & Isnowati, (2022) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara keduanya. Disparitas penelitian ini membuka peluang untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna melakukan pengujian ulang terhadap dampak disiplin kerja terhadap performa karyawan, khususnya dalam lingkungan perusahaan iklan seperti PT Citra Surya Indonesia.

Pada variabel motivasi, penelitian oleh Goni et al.,(2021) mengungkapkan bahwa dorongan dari dalam diri sendiri di tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap mutu hasil pekerjaan. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan antusiasme, kreativitas, dan ketekunan dalam menangani tantangan di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung menampilkan inisiatif yang lebih tinggi, lebih aktif dalam melaksanakan tugas, dan memiliki semangat yang lebih besar untuk mencapai hasil optimal. Maka dari itu, pihak manajemen perusahaan perlu

memastikan bahwa setiap karyawan memperoleh motivasi yang memadai agar dapat bekerja dengan optimal. Namun, hasil penelitian Kasyifillah & Prijati (2023) menyatakan sebaliknya, kurangnya penelitian mengenai dampak motivasi kerja terhadap performa karyawan menjadi perhatian. Kinerja karyawan di Sumber Rejeki dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Ismoyo (2023) ditemukan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki kontribusi yang minim terhadap tingkat produktivitas di kantor, meskipun hasil ini bertolak belakang dengan studi lain dan memberikan wawasan baru dalam bidang ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia tetapi juga menjawab pertanyaan-pertanyaan penting yang belum terjawab dalam penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan data empiris dan pendekatan yang komprehensif, studi ini diharapkan dapat menawarkan solusi yang tepat guna meningkatkan produktivitas karyawan serta mendukung PT Citra Surya Indonesia dalam mencapai tujuannya dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk mengevaluasi lebih dalam mengenai penyebab keterlambatan karyawan dan mencari solusi yang tepat. Penggunaan teknologi absensi yang canggih, penetapan kebijakan kehadiran yang jelas, serta pemberian insentif untuk karyawan yang disiplin merupakan beberapa langkah strategis yang bisa diterapkan untuk mengurangi tingkat keterlambatan dan meningkatkan efektivitas operasional di perusahaan periklanan. Penulis bermaksud untuk melakukan dan menyusun sebuah laporan studi bertema “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT. Citra Surya Indonesia)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Citra Surya Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Citra Surya Indonesia ?

3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Citra Surya Indonesia ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada perusahaan PT.Citra Surya Indonesia ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada perusahaan PT.Citra Surya Indonesia ?
6. Apakah Lingkungan kerja memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT.Citra Surya Indonesia?
7. Apakah Lingkungan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT.Citra Surya Indonesia

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Untuk mengevaluasi dampak disiplin kerja terhadap performa karyawan di perusahaan PTCitra Surya Indonesia.
2. Untuk menilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTCitra Surya Indonesia.
3. Untuk menganalisis efek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTCitra Surya Indonesia.
4. Untuk memahami pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja di perusahaan PTCitra Surya Indonesia.
5. Untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja di perusahaan PTCitra Surya Indonesia.
6. Untuk menyelidiki peran lingkungan kerja sebagai mediator antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di perusahaan PTCitra Surya Indonesia.
7. Untuk menilai peran lingkungan kerja dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan PTCitra Surya Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis

Diharapkan hasil studi ini diharapkan untuk dapat mengasah dan menambah kemampuan penulis selama berjalannya perkuliahan. dan juga untuk mengimplementasikan teori dan ilmu yang telah diajarkan di perkuliahan.

1.4.2 Bagi Universitas

Diharapkan temuan studi ini bisa memberikan kontribusi kepada Universitas dalam mengimplementasikan ilmu-ilmu yang telah dipelajari. Meningkatkan nilai reputasi Universitas menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya karena penelitian yang dapat berpengaruh dengan masyarakat.

1.4.3 Bagi Perusahaan

Semoga penelitian ini bisa memberikan sumbangsih kepada perusahaan dalam mengerti kinerja karyawan yang paling baik, serta membantu dalam pemilihan Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi berkualitas. Tujuannya adalah untuk dapat membantu perusahaan dalam membuat suatu keputusan secara efisien.