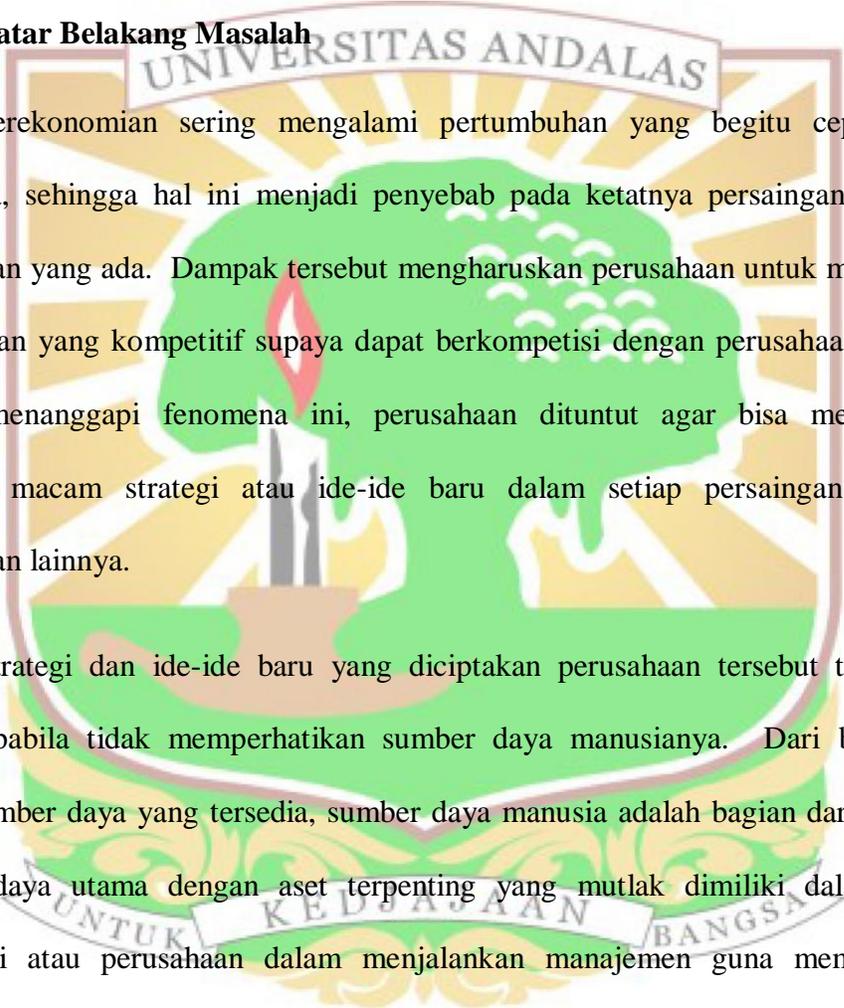


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah



Perekonomian sering mengalami pertumbuhan yang begitu cepat setiap waktunya, sehingga hal ini menjadi penyebab pada ketatnya persaingan di setiap perusahaan yang ada. Dampak tersebut mengharuskan perusahaan untuk mempunyai keunggulan yang kompetitif supaya dapat berkompetisi dengan perusahaan pesaing. Dalam menanggapi fenomena ini, perusahaan dituntut agar bisa merumuskan berbagai macam strategi atau ide-ide baru dalam setiap persaingan terhadap perusahaan lainnya.

Strategi dan ide-ide baru yang diciptakan perusahaan tersebut tidak akan berarti apabila tidak memperhatikan sumber daya manusianya. Dari banyaknya aneka sumber daya yang tersedia, sumber daya manusia adalah bagian dari berbagai sumber daya utama dengan aset terpenting yang mutlak dimiliki dalam setiap organisasi atau perusahaan dalam menjalankan manajemen guna memperlancar tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan di masa mendatang. Banyaknya perusahaan baru bermunculan, menuntut setiap perusahaan untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Perusahaan akan melihat bahwa tingkat kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan setiap perusahaan di masa yang akan datang.

Karyawan termasuk ke dalam faktor penentu untuk membantu mewujudkan tujuan suatu perusahaan yang telah dirancang. Bercermin dari pembahasan tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan memegang peranan yang sangat esensial demi kemajuan perusahaan. Untuk itu, penting bagi perusahaan agar bisa mendapatkan sumber daya manusia yang baik supaya keberhasilan pada setiap proses kegiatan untuk pencapaian tujuan perusahaan berhasil diraih. Kualitas sumber daya manusia yang unggul akan mampu mewujudkan kinerja yang berkualitas pula, sehingga kinerja karyawan adalah aspek terpenting yang harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan supaya sasaran dan harapan perusahaan dapat terwujud di masa mendatang.

Keberhasilan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja (*performance*) merupakan konsekuensi atau capaian yang diperoleh dari pekerjaan yang telah diselesaikan, dalam wujud kuantitas maupun kualitas yang dilakukan oleh seorang karyawan saat menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab berdasarkan beban kerja yang diserahkan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2015). Pada umumnya, kinerja karyawan memiliki komponen-komponen seperti kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Namun, tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai apabila karyawan tidak menganggap serius terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diserahkan perusahaan kepadanya. Permasalahan tersebut tentu saja akan membuat hasil kerja yang diberikan karyawan menjadi buruk dan tidak memuaskan. Oleh karena itu, jika beban kerja dan perwujudan dari hasil

kerja dapat melampaui dari apa yang ditugaskan oleh perusahaan maka dapat dinyatakan bahwa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang bagus.

Tuntutan dari beban pekerjaan yang tidak bisa diatasi oleh setiap karyawan tentu akan memberikan ketegangan yang dapat menimbulkan rasa frustrasi dalam diri karyawan, sehingga apabila rasa ini tidak mampu disingkirkan maka dapat mengakibatkan terjadinya penurunan dari semangat dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu adanya pengawasan dan perhatian terhadap unsur-unsur yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan supaya karyawan memiliki tingkat kedisiplinan dan memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin supaya visi misi organisasi dapat diperoleh demi kemajuan bersama.

Satu diantara banyak variabel dianggap memiliki peranan penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, karena disiplin kerja itu sangatlah penting. Disiplin kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi para manajer dalam berkomunikasi dengan para karyawannya supaya mereka dapat menerapkan perilaku yang sesuai dengan standar aturan perusahaan, serta merupakan strategi dalam menumbuhkan kesadaran dan loyalitas karyawan agar bersedia tunduk terhadap segala kebijakan dan norma-norma sosial yang diterapkan di lingkungan perusahaan (Hasibuan, 2016). Penting bagi perusahaan menerapkan disiplin kerja karena dengan adanya disiplin, maka perusahaan dapat mengontrol proses kegiatan perusahaan agar sesuai dengan yang seharusnya. Sehingga target-target dan tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai.

Disiplin kerja bukan semata-mata berguna dalam pencapaian tujuan perusahaan saja tetapi juga berguna untuk karyawan, sebab daerah kerja dan semangat kerja karyawan dapat terwujud dengan adanya disiplin kerja. Kedisiplinan dan tata tertib yang ditaati karyawan juga dapat menaikkan tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dan perusahaan dipengaruhi oleh disiplin kerja, dimana disiplin kerja ialah suatu strategi yang diterapkan dalam mengatur waktu setiap proses kegiatan kerja yang dilaksanakan secara tertib dengan merumuskan dan mematuhi peraturan kerja yang ada (Wardana, 2008). Ada banyak masalah terkait disiplin kerja yang sering muncul dalam perusahaan, seperti seperti karyawan sering datang terlambat ke kantor melewati waktu yang telah ditentukan perusahaan, pulang kerja sebelum waktu pulang dan karyawan yang tidak mampu menyudahi pekerjaannya berdasarkan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Apabila suatu perusahaan belum mencapai tingkat kedisiplinan karyawan yang diharapkan, maka akan sulit untuk berhasil menggapai hasil kerja yang maksimal demi terwujudnya tujuan perusahaan di masa mendatang.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan keadilan organisasi (Rohmad, 2018). Keadilan organisasional merupakan persepsi yang dimiliki karyawan terhadap keadilan dalam suatu perusahaan, seperti apakah karyawan di perusahaan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil atas *reward* atau imbalan yang mereka terima atas kontribusi atau hasil kerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Suifan *et al.*, 2017). Hubungan antara kinerja dan keadilan organisasional memiliki kaitan yang erat satu sama lain. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa tiga elemen

keadilan organisasi memainkan peran penting dalam memastikan bahwa karyawan memberikan hasil pekerjaan yang optimal bagi perusahaan (Iqbal *et al.*, 2017).

Keadilan organisasional sendiri telah banyak dipandang sebagai satu dari sekian banyaknya aspek esensial yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berbagai macam penelitian telah membuktikan bahwa apabila karyawan merasa mendapatkan perlakuan yang tidak adil di dalam lingkungan perusahaan, maka karyawan akan memberikan respon alami berupa penurunan kualitas kinerjanya (Zafar *et al.*, 2017). Keadilan organisasional memiliki tiga unsur penting di dalamnya, yaitu keadilan distributif (*distributive justice*), keadilan prosedural (*procedural justice*), dan keadilan interaksional (*interactional justice*) (Usmani & Jamal, 2013). Jadi dapat diinterpretasikan bahwa keadilan organisasional didefinisikan sebagai pemahaman oleh karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, yaitu tentang sejauh mana karyawan di perusahaan diperlakukan secara adil, setara, dan sesuai dengan aturan perusahaan, serta dihargai atas kontribusinya terhadap perusahaan.

Selain disiplin kerja dan keadilan organisasional, variabel yang turut berperan dalam memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi menunaikan segala yang berhubungan dengan kegiatan operasional. Lingkungan kerja yang mendukung merupakan lingkungan kerja yang mampu menciptakan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan serta mampu mendorong karyawan supaya bekerja semaksimal mungkin. Lingkungan kerja diartikan sebagai

wadah bagi sejumlah kelompok yang memiliki tujuan yang sama dimana juga didukung oleh berbagai macam fasilitas yang dibutuhkan supaya dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja merupakan berbagai bentuk yang ada di dalam perusahaan baik fisik, sosial ataupun psikologi dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan setiap kewajiban yang diberikan oleh perusahaan kepadanya (Eka, 2019).

Variabel lingkungan kerja adalah satu dari sekian banyak faktor yang menjadi penilaian karyawan dalam bekerja di perusahaan. Karyawan dalam melakukan setiap aktivitasnya apabila didukung oleh keadaan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, dapat menghasilkan pencapaian yang optimal dari kinerjanya . Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang digunakan dalam retensi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tentunya dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, dengan adanya perasaan tersebut tentunya tingkat loyalitas karyawan sebagai bagian dari perusahaan dapat terjaga. Lingkungan kerja yang baik dapat terwujud apabila perusahaan memperhatikan komponen-komponen yang termasuk ke dalam bagian lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja diartikan sebagai tempat bagi suatu kelompok yang memiliki tujuan yang sama yang didukung oleh berbagai macam fasilitas yang dibutuhkan supaya dapat memudahkan kelompok tersebut dalam mencapai tujuannya. Sementara itu, Nitisemito (2016) berpendapat bahwa

lingkungan kerja adalah sumber informasi dan suatu wadah untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga diperlukan kondisi lingkungan kerja yang efisien supaya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja memiliki hubungan secara langsung dengan karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan fisik yang berada di lingkungan perusahaan yang juga memiliki peran secara langsung atau tidak langsung terhadap baik buruknya kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja fisik yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan saat mengerjakan aktivitas pekerjaan, dimana rasa nyaman yang muncul pada diri seorang karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya (Nitisemito, 2016). Sedangkan lingkungan kerja non fisik mempunyai kaitan terhadap bagaimana hubungan setiap anggota yang menjadi bagian di dalam perusahaan seperti hubungan pemimpin dengan bawahan ataupun hubungan antara sesama rekan kerja di dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja non fisik juga turut berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, sehingga tidak bisa diabaikan begitu saja. Jadi, suasana lingkungan kerja yang hangat, hubungan sosial yang baik, dan pengendalian diri perlu diciptakan dalam membangun suatu lingkungan kerja yang baik (Sumartono & Pudjo, 2004). Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif tidaklah mudah, tingginya tingkat persaingan bisnis antar sesama karyawan cenderung menciptakan konflik dalam bekerja yang saling

menjatuhkan antara satu dengan yang lainnya, situasi ini tentu merupakan sebuah tantangan yang sering dihadapi setiap perusahaan.

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang adalah satu-satunya lembaga penyiaran yang berada di bawah naungan negara dimana menggunakan gelombang radio sebagai media pendistribusian informasi. RRI merupakan lembaga penyiaran publik yang independen, netral, dan tidak komersial yang menawarkan pelayanan berupa siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, dan menjaga citra positif bangsa di mata internasional. Tujuan utama dari RRI adalah memberikan layanan informasi dalam bentuk siaran yang didistribusikan melalui gelombang radio. Di era perkembangan teknologi yang sedang mengalami pertumbuhan sangat pesat pada saat ini, RRI tetap mampu bertahan di tengah derasnya persaingan antar perusahaan. Hal ini terjadi berkat peranan sumber daya manusianya yang terus berupaya meningkatkan eksistensi organisasi ini.

Seorang karyawan diwajibkan untuk melaksanakan segala proses kegiatannya yang berhubungan dengan pekerjaan yang berlandaskan standar prosedur yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan, karena kinerja yang baik merupakan kinerja yang berdampak kepada terwujudnya visi dan misi atau tujuan dari suatu perusahaan. Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan haruslah memiliki aturan atau Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah pedoman yang berisi peraturan untuk menjaga setiap aktivitas operasional perusahaan sesuai dengan rencana dan berjalan secara lancar (Sailendra, 2015). Dari pernyataan tersebut, bahwa dengan adanya SOP perusahaan akan turut

berperan terhadap perusahaan itu sendiri. Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang yang bergerak di lembaga penyiaran publik ini mempunyai sebanyak 64 pegawai, terdiri dari 26 Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 38 Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil, dengan unit kerja sebanyak 5 bidang yaitu 19 pegawai di bidang tata usaha, 16 pegawai di bidang siaran, 9 pegawai di bidang pemberitaan, 13 pegawai di bidang sumberdaya dan teknologi, dan 7 pegawai di bidang layanan usaha.

Adapun Standar Operasional Prosedur (SOP) dimana berdasarkan data yang diterima dari Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang, bahwa disiplin kerja perusahaan dapat dikatakan tidak sesuai dengan arahan atau peraturan perusahaan. Berikut disajikan data dari tahun 2019 hingga 2020 yang dapat dilihat pada tabel perihal pakaian dan penampilan serta waktu bekerja sebagai berikut ini :

Tabel 1. 1 Standar Pakaian dan Waktu Kerja Karyawan Kantor Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang

No	Perihal	Standar
1	Pakaian dan Penampilan	<p>a. Pakaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hari Senin dan Hari Selasa memakai seragam resmi RRI yaitu seragam putih dan biru dongker. Pada Hari Rabu memakai seragam berwarna biru dan dongker. Pada Hari Kamis memakai seragam batik, dan Hari Jum'at memakai seragam olahraga. - Celana panjang bahan (tidak diperkenankan menggunakan ripped jeans atau jeans bermotif robek-robek). - Hari senin hingga kamis mengenakan sepatu formal, lalu mengenakan sepatu olahraga pada hari Jum'at. <p>b. Penampilan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rambut rapi

		- Menjaga penampilan agar tetap rapi dan bersih guna memberikan kenyamanan pada rekan lain saat bekerja.
2	Hari & Waktu Kerja	<p>a. Hari kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hari kerja penuh berlaku dari hari Senin s/d Jumat berlaku untuk seluruh jabatan karyawan. <p>b. Waktu kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seluruh karyawan wajib hadir pukul 08.00 WIB - Jam kerja: <ul style="list-style-type: none"> • Senin s/d Kamis : 08.00 – 16.30 WIB • Jumat : 07.30 – 16.30 WIB - Istirahat: <ul style="list-style-type: none"> • Senin s/d Kamis : 12.00 – 13.00 WIB • Jumat : 11.30 – 13.00 WIB

Sumber: Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang

Berikut ini data absensi karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang pada tahun 2019-2020 :

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang Tahun 2019-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Bulan	Keterangan			
			Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan
2019	64	Januari	-	-	-	-
	64	Februari	2	10	6	1
	64	Maret	5	21	9	-
	64	April	1	29	7	1
	64	Mei	2	11	2	-
	64	Juni	2	15	4	-
	64	Juli	8	11	12	6
	64	Agustus	3	10	14	2
	64	September	-	15	1	-
	64	Oktober	-	-	-	-

	64	November	2	7	2	-
	64	Desember	2	7	23	1
2020	64	Januari	2	14	13	4
	64	Februari	3	13	8	2
	64	Maret	4	12	22	3
	64	April	-	-	-	-
	64	Mei	-	-	-	-
	64	Juni	3	6	6	-
	64	Juli	-	7	9	2
	64	Agustus	1	8	27	1
	64	September	1	7	8	-
	64	Oktober	4	7	13	1
	64	November	3	6	20	-
	64	Desember	-	15	15	1

Sumber: Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang

Dapat diketahui pada tabel 1.2 bahwa selama tahun 2019 yaitu pada keterangan izin sebanyak 29 orang di bulan April, sedangkan pada tahun 2020 yaitu pada keterangan cuti sebanyak 27 orang pada bulan Agustus. Tingkat absensi terendah atau tanpa sama sekali absen selama tahun 2019 yaitu pada bulan Januari dan Oktober, sedangkan tingkat absensi terendah di tahun 2020 yaitu pada bulan April dan Mei. Jika tingkat izin dan tanpa keterangan ini dibiarkan terus maka bisa akan berdampak kepada kinerja karyawan, dimana tingkat disiplin yang tinggi jelas berhubungan positif dengan tingkat kinerja.

Berikut ini disajikan data keterlambatan karyawan saat jam masuk kerja pada tahun 2019 – 2020 yang dapat dilihat pada tabel 1.3, sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Data Keterlambatan Karyawan

Senin s/d Kamis : 08.00-16.30 Istirahat : 12.00-13.00
 Jumat : 07.30-16.30 Istirahat : 11.30-13.00

Tahun	Bulan	Bidang											Total (x)	
		TU	Satpam	Siaran	Pro1	Pro2	Pro4	Pemberi taan	Reporter/ Redaktur	TMB	Operator Studio	Operator Transmisi		LPU
2019	Januari	20	13	17	3	0	12	4	20	8	25	2	4	128
	Februari	31	14	26	11	0	5	5	22	10	21	0	7	152
	Maret	38	9	12	9	3	4	23	32	13	23	1	5	172
	April	30	12	13	1	1	2	5	28	5	19	1	2	119
	Mei	43	20	23	5	0	6	6	31	13	15	2	6	170
	Juni	25	9	15	5	1	13	2	17	3	21	1	2	114
	Juli	26	11	27	2	2	3	2	15	10	12	0	3	113
	Agustus	41	12	30	0	2	11	8	17	13	15	2	7	158
	September	44	3	17	2	3	8	1	19	22	8	3	3	133
	Oktober	21	10	13	4	0	0	8	15	8	9	0	6	94
	November	28	11	20	0	1	8	4	30	12	20	1	3	138
	Desember	26	13	23	0	1	3	1	17	13	19	0	4	120
2020	Januari	43	12	34	2	3	6	3	18	19	9	0	2	151
	Februari	32	11	26	5	0	2	2	17	11	6	0	8	120
	Maret	27	16	14	3	0	3	5	14	11	5	0	4	102
	April	Absen Manual												
	Mei	Absen Manual												
	Juni	16	9	11	3	0	6	1	13	9	8	4	2	82
	Juli	31	33	26	3	3	9	3	15	23	11	4	2	163
	Agustus	18	20	10	0	2	17	2	3	9	13	8	1	103
	September	26	24	11	1	5	11	1	2	9	6	5	1	102
	Oktober	20	24	10	3	3	11	3	2	13	6	2	1	98
	November	29	29	12	0	1	7	1	7	15	6	6	1	114
	Desember	26	24	12	5	4	15	0	8	10	4	7	4	119

Sumber : Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang

Berdasarkan tabel 1.3 yang telah disajikan, dapat dilihat bahwa karyawan yang masuk melewati jam kerja yang ditentukan pada tahun 2019 dengan tingkat

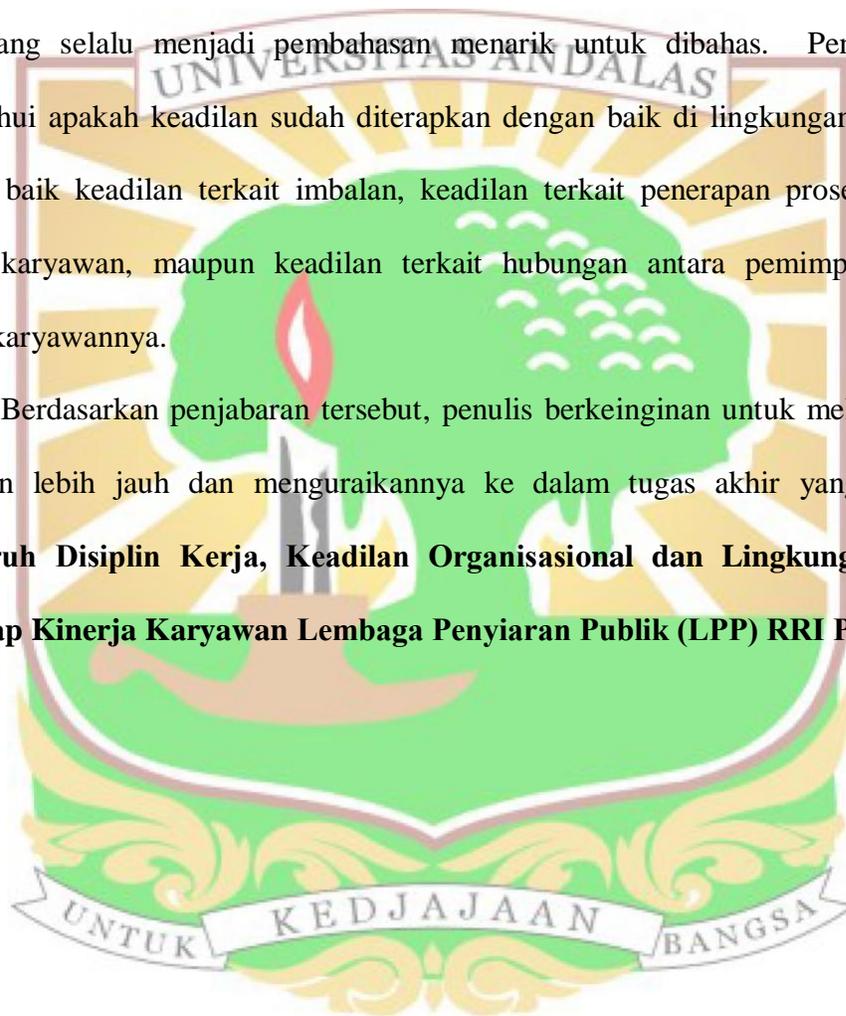
tertinggi yaitu berjumlah 172 kali keterlambatan pada bulan Maret, sedangkan data karyawan dengan frekuensi keterlambatan paling sedikit yaitu pada bulan Oktober yaitu sebanyak 94 kali. Pada tahun 2020 dapat diketahui bahwa karyawan masuk melewati jam kerja yang ditentukan dengan tingkat tertinggi yaitu total 163 pada bulan Juli, sedangkan data karyawan yang terlambat masuk kerja dengan tingkat total terendah yaitu 82 pada bulan Juni. Sedangkan pada bulan April dan Mei, sistem pengambilan absen untuk karyawan yang masuk kerja dilakukan secara manual oleh pihak LPP RRI Padang, sehingga tidak dapat dilihat data keterlambatan tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya seperti datang terlambat atau bahkan tidak hadir tanpa keterangan, jika tingkat disiplin tersebut terus berjalan seperti demikian maka akan berdampak kepada kinerja karyawan yang semakin memburuk dan akan berimbas kepada kemajuan perusahaan di masa mendatang. Dengan melihat adanya masalah kedisiplinan dalam perusahaan ini, akhirnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian di LPP RRI Padang mengingat RRI merupakan sebuah lembaga yang masih tetap eksis di lingkungan masyarakat walaupun turut berada di tengah-tengah deras nya pertumbuhan ekonomi dan teknologi yang terjadi setiap waktunya.

Selain melihat bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, penulis juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebab, adanya perbaikan dan perubahan pada tata letak ruangan kantor di RRI Padang menimbulkan rasa keingintahuan dari penulis tentang

seberapa besar perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, serta penulis juga ingin mengetahui adakah pengaruh antara hubungan antar sesama rekan kerja di RRI Padang dengan kinerja mengingat perusahaan ini beroperasi dengan menuntut kerja sama dalam tim. Selain itu, aspek keadilan organisasional merupakan aspek yang selalu menjadi pembahasan menarik untuk dibahas. Penulis ingin mengetahui apakah keadilan sudah diterapkan dengan baik di lingkungan LPP RRI Padang, baik keadilan terkait imbalan, keadilan terkait penerapan prosedur untuk seluruh karyawan, maupun keadilan terkait hubungan antara pemimpin dengan seluruh karyawannya.

Berdasarkan penjabaran tersebut, penulis berkeinginan untuk melaksanakan penelitian lebih jauh dan menguraikannya ke dalam tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keadilan Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang penelitian diatas, maka dari itu peneliti menetapkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang?
2. Bagaimana pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang.
2. Untuk menguji pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka dari itu penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat berguna dan bermanfaat untuk pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan yang bersangkutan dalam menerapkan strategi dan kebijakan mengenai kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk tambahan informasi, wawasan dan pemahaman dalam berpikir baik secara teoritis maupun praktis.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan referensi dan replikasi bagi penelitian di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam menetapkan batasan mengenai pembahasan dalam penelitian ini supaya lebih jelas, maka ruang lingkup dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengulas topik seputar “Pengaruh Disiplin Kerja, Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang”.

2. Penelitian ini menggunakan data yang penyebarannya yaitu kuesioner yang ditujukan kepada karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini akan diulas dalam 5 (lima) bab yang terdiri dari:

- BAB I : Merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penelitian.
- BAB II : Merupakan tinjauan literatur yang menelaah teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan dan pengembangan hipotesis.
- BAB III : Merupakan metodologi penelitian yang membahas berbagai metode yang digunakan untuk pengujian hipotesis, meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel dan metode analisa data.
- BAB IV : Merupakan analisis data yang membahas tentang gambaran umum objek penelitian dan hasil analisis data.
- BAB V : Merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.