

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal, *produktivitas* tinggi dan mutu yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, serta peraturan yang berlaku, maka perusahaan atau organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu. SDM yang bermutu akan memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian *produktivitas*. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting (Hasibuan, 2018). Sumber daya manusia mempunyai peran strategis untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja bagi kelangsungan hidup suatu kelompok atau organisasi dalam perusahaan (Prasetyo dan Marlina, 2019).

Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik. Potensi sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Oleh karena itu, perlu pengelolaan secara khusus terhadap sumber daya manusia secara profesional, sehingga pegawai atau karyawan bekerja secara produktif. Lingkungan organisasi berubah cepat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya cukup untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi, melainkan lebih dari itu (Robbins, 2006).

Sumber daya manusia dituntut untuk memberikan keunggulan yang *kompetitif* dalam memenangkan persaingan. Keunggulan *kompetitif* dapat

dilihat dari berbagai aspek penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terarah pada pencapaian sasaran organisasi (David, 2011). Teknologi memberikan kemudahan bagi manusia dalam menjalankan kegiatannya, khususnya dalam meningkatkan *produktivitas* untuk mencapai performa kinerja yang optimal sesuai apa yang diinginkan (Buhal, 2000).

PT. Wahana Kasih Mulia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perlengkapan bayi, yang berdiri pada tahun 2011, beralamat di Jl. Kedungreja no 111, Kedungreja, Cilacap. PT. Wahana Kasih Mulia memproduksi seluruh yang konsumen butuhkan untuk keperluan bayi, seperti boneka, gendongan bayi, tirai, busa, kasur bayi, serbet, taplak dan bantal dengan merk *Dialogue Baby*, *Mom's Baby*, *Snobby Baby*, *Cintaka Baby*, *Omiland* dan *Baby Cute* (Riswati, 2020). Dalam melaksanakan kegiatan produksi dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan. Baik atau tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti disiplin kerja, lingkungan kerja yang ada, kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan uraian di atas variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan upah menjadi menyebabkan terganggunya kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap. Kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan pada perusahaan. Jika kinerja karyawan kurang baik maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan

organisasi tanpa melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, dan upah karyawan.

Faktor pertama lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja fisik adalah kondisi semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Mulai dari kebersihan, penerangan, pertukaran udara, tata ruang dan lain sebagainya.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusmiyatun, 2021; Kinasih, 2021; Panggabean, 2021; Arianto, 2021; Pangestuti, 2020 dan Rastana, 2021). Namun ada penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (Santika, 2020).

Selain lingkungan kerja fisik, faktor kedua disiplin kerja karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap mematuhi, menghargai, patu dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan

wewenang yang diberikan kepadanya (Darsono, 2016). Disiplin kerja dari karyawan dalam perusahaan sangat mempengaruhi kinerjanya.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Aromega, 2019; Fajar, 2019; Fasiri, 2020; Heliyani, 2020 dan Burhanudin, 2019). Ini membuktikan bahwa disiplin kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika disiplin kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga baik. Sebaliknya jika disiplin kerja karyawan buruk maka kinerja karyawan juga turun. Namun ada penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja (Muna, 2022).

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, faktor ketiga upah juga mempengaruhi kinerja karyawan. Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi (Baharudin, 2019). Upah yang diberikan harus sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Nazli, 2022; Fahrudin, 2021; Wibawa, 2018; Adi Guna, 2018 dan Nazwa, 2022). Namun ada penelitian yang menyatakan bahwa upah berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Filiyasi, 2019).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sarah dan Sonny (2021) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti menambahkan variabel upah dari penelitian Efendi, dkk., (2020)

menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab isu di PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap. Berdasarkan uraian diatas yang disertai pertimbangan permasalahan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kabupaten Cilacap”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan upah secara simultan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kabupaten Cilacap?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kabupaten Cilacap?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kabupaten Cilacap?
4. Apakah upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kabupaten Cilacap?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas yang diteliti hanya lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan upah. Adapun sebagai variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dibatasi hanya kepada karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kabupaten Cilacap.
3. Periode penelitian ini dibuat dari bulan Agustus 2022 sampai bulan Maret 2023.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh upah, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kabupaten Cilacap.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kabupaten Cilacap.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kabupaten Cilacap.
4. Untuk menganalisis pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kabupaten Cilacap.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

## 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa memberikan sebuah literatur bagi ilmu pemasaran untuk dalam ilmu manajemen, terutama di bidang manajemen pemasaran dan sebagai literatur pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Upah, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan PT. Wahana Kasih Mulia, hasil penelitian semoga bisa memberikan masukan dan informasi mengenai pentingnya Upah, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Bagi Mahasiswa, sebagai penerapan ilmu yang sudah di dapat dan memperluas wawasan tentang faktor faktor yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian dan penelitian ini juga sebagai syarat kelulusan program sarjana manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- c. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan serta sebagai sarana pembelajaran dalam menambah pengetahuan dan berharap dapat dikembangkan lagi.