

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dan sumber daya manusia memiliki hubungan yang tak terpisahkan karena keduanya saling mendukung dan membutuhkan satu sama lain. Perusahaan memerlukan tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja membutuhkan pekerjaan. Oleh karena itu, ketika tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan baik, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan tenaga kerjanya agar tercipta hubungan yang berkesinambungan.

Dalam memperhatikan sebuah tenaga kerja agar mampu bersaing di era saat ini banyak perusahaan sekarang berkonsentrasi pada pengembangan mutu SDM (sumber daya manusia) mereka. Tentu dilaksanakan agar sumber daya manusia menjadi sumber daya yang diharapkan dapat membantu kinerja dan pertumbuhan perusahaan untuk memaksimalkan pendapatan.

Menurut Lestari (2020:74) Kinerja karyawan ialah ukuran capaian kerja yang dilaksanakan berdasarkan kuantitas maupun kualitas yang akan mereka peroleh untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Karyawan dengan berkinerja tinggi dapat membantu perusahaan mencapai efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa efektif serta efisien setiap karyawan di dalam menyelesaikan perintah yang diamanatkan oleh perusahaan atau pimpinan. Menurut Mudhofar (2021) Kinerja karyawan merupakan sebuah struktur yang memiliki tujuan menentukan upaya guna mendapat tingkat produktivitas di

dalam sebuah perusahaan. Pada kasusnya hal tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, dengan demikian apabila sebuah perusahaan tidak memperhatikan faktor faktor tersebut maka akan berdampak terhadap produktifitas dan keberlangsungan sebuah perusahaan dalam menjalankan sebuah usaha.

Mengingat faktor pekerja yang merupakan aset penting dalam perkembangan sebuah perusahaan, tentu dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan kepatuhan yang baik serta kondusifnya lingkungan kerja demi peningkatan sebuah kinerja karyawan. Supaya tenaga kerja yang dimiliki perusahaan mampu bekerja dengan optimal, tentu direksi perusahaan harus mencermati beberapa aspek mempengaruhi agar kinerja karyawan terhadap perusahaan juga meningkat.

CV. Langgeng Makmur Bersama Lumajang adalah perusahaan di Lumajang yang bergelut di bidang manufaktur dan *plywood* sebagai produknya. Perusahaan ini beralamat di Jl. Semeru Desa Purwosono, Kecamatan Summersuko, Kabupaten Lumajang. Dalam kegiatan pemasarannya perusahaan ini memasarkan produknya tak hanya di kanca nasional saja namun ke mancanegara juga yakni Malaysia, Korea, Abu Dhabi dan Filipina. Tentu dalam menjalankan kegiatan perusahaannya agar mampu bersaing di era saat ini diperlukan pengelolaan SDM yang unggul agar tercipta sebuah kinerja karyawan yang optimal.

Namun pada pentang waktu tiga tahun terakhir yakni pada tahun 2021 – 2023 kinerja karyawan pada CV. Langgeng Makmur Bersama Lumajang mengalami kondisi fluktuatif dari berbagai departemen. Adapun data hasil penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan pihak perusahaan sebagaimana di jelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada Tahun 2021-2023

No	Departemen	Rata Rata Nilai Tahun 2021		Rata Rata Nilai Tahun 2022		Rata Rata Nilai Tahun 2023	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	<i>Human Resource</i>	86,5	Baik	82,5	Baik	84,3	Baik
2	<i>Accounting</i>	82,6	Baik	79,2	Baik	80	Baik
3	Pemasaran	83,5	Baik	76,4	Cukup Baik	78,2	Baik
4	Produksi	74,5	Cukup Baik	78	Baik	75,5	Cukup Baik
5	<i>Purchasing dan Logistik</i>	79,5	Baik	82,5	Baik	76	Cukup Baik
6	<i>Engineering / Teknisi</i>	80	Baik	81,6	Baik	83,9	Baik

Sumber: Data Internal CV. Langgeng Makmur Bersama 2021-2023

Merujuk pada tabel 1.1 di atas, melampirkan hasil penilaian kinerja karyawan secara rata-rata di CV. Langgeng Makmur Bersama pada Tahun 2021-2023. Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa CV. Langgeng Makmur Bersama memiliki *score* kinerja karyawan yang cenderung fluktuatif dari berbagai departemen. Perihal ini tentunya tidak terhindar dari segala macam faktor penyebab yang dapat membuat tingkat nilai kinerja karyawannya yang fluktuatif.

Adapun yang bisa menjadi faktor kinerja karyawan di pengaruhi yang pertama yakni Upah. Menurut Nazli (2022:4) Upah ialah kompensasi milik pekerja atas jasa yang mereka berikan selama proses produksi barang atau jasa dalam perusahaan. Pemberian upah yang selaras pada capaian kerja yang telah dibuat akan mengoptimalkan kinerja.

Upah tidak tergantung pada peran atau hasil pekerjaan setiap karyawan, jadi ketentuan yang dipunyai perusahaan harus mencakup semua hal yang dibutuhkan oleh karyawan.

Berdasarkan temuan peneliti pada saat melakukan pengamatan secara langsung maupun wawancara kepada beberapa karyawan ditemukan bahwa upah yang diberikan perusahaan terkadang telat dalam penyalurannya kepada karyawan sehingga hal ini bisa saja dapat menjadi pengaruh dalam fluktuasinya kinerja karyawan di CV. Langgeng Makmur Bersama.

Beberapa penelitian terkait dengan topik dan pembahasan yang sama terkait pengaruh Upah yang diteliti oleh Efendi (2020) mendapat hasil bahwa upah mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sementara riset yang dilakukan Rahayu D (2019) mengemukakan upah tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Berdasar riset hasil tersebut, maka terbentuk *gap research* pada variabel Upah.

Adapun yang menjadi penyebab lainnya yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan yakni disiplin kerja. Menurut Hasibuan, (2019:444) Disiplin kerja diartikan sebagai kesediaan dan kesadaran pribadi dalam mematuhi seluruh ketertiban perusahaan dan norma sosial. Pendapat lain menurut Farisi (2020:21) Disiplin kerja didefinisikan sebagai keadaan atau perilaku menghormati yang ditunjukkan karyawan pada ketentuan dan aturan perusahaan.

Oleh karena itu, jika peraturan atau ketetapan perusahaan sering diabaikan atau dilanggar, hal ini menjabarkan jika karyawan mempunyai disiplin kerja tidak baik. Dilain halnya ketaatan karyawan kepada aturan perusahaan mencerminkan kedisiplinan kerja yang baik.

Dari hasil temuan di lapangan, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa pekerja yang masih kurang disiplin seperti terlambat masuk kerja, sering mengulur

waktu pada saat jam istirahat, dan beberapa ada yang masih bermain *handphone* pada saat bekerja, hal semacam ini tentu menggambarkan adanya kondisi disiplin yang tidak baik pada perusahaan sehingga bisa saja dapat memicu fluktuasinya nilai kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan variabel Disiplin kerja yang diteliti oleh Ekhsan M (2019) mengemukakan variabel motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Namun berlainan dari hasil riset Bawelle M (2016) mengemukakan disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan pada riset tersebut, kemudian terbentuk *gap research* pada variabel Disiplin kerja.

Kemudian faktor lain yang bisa berpengaruh kepada kinerja karyawan perusahaan yakni Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayati (2009:21) dalam (Khaeruman et al., 2021) Lingkungan kerja merupakan sebuah cakupan dari semua peralatan, bahan, serta kondisi sekeliling area kerja, termasuk mekanisme dan sistematika kerjanya.

Pada sebuah perusahaan lingkungan kerja sangat *urgent* guna diperhatikan perusahaan. Kondisi Lingkungan yang nyaman juga menawarkan perasaan damai dan menjadikan karyawan lebih optimal saat bekerja. Walaupun tidak secara langsung lingkungan kerja menjalankan proses kegiatan di sebuah perusahaan, tetapi lingkungan ini mempunyai efek langsung pada karyawan saat bekerja, ketika lingkungan menjadikan karyawan nyaman tentu akan lebih menikmati dan betah dengan aktivitas yang dilakukan di tempat kerjanya.

Adapun temuan observasi yang di dapat lingkungan kerja pada perusahaan ini kurang baik misalnya dalam segi kebersihan ditempat produksi masih terbilang kurang bersih, banyak lampu penerangan yang mati di beberapa tempat, tidak adanya lahan parkir bagi karyawan, serta sistem sirkulasi udara yang kurang maksimal sehingga sangat berdebu dan panas, keadaan tersebut memicu beberapa karyawan tidak betah saat bekerja.

Adapun penelitian lain yang selaras pada Lingkungan Kerja, di teliti oleh Pradipta R (2020) yang mengemukakan bahwa Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Akan tetapi berbeda pada riset Chandra T (2016) yang mengemukakan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dalam kasus perbedaan penelitian ini maka terbentuklah *gap research* pada variabel lingkungan kerja.

Menurut uraian latar belakang diatas dan terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, kemudian peneliti tergiring guna mengangkat judul skripsi **“Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Langgeng Makmur Bersama Lumajang”**

1.2 Batasan Masalah

Menurut indentifikasi masalah yang ada, tidak semua masalah akan dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya dibatasi pada permasalahan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini ialah penelitian pada keahlian manajemen Sumberdaya Manusia
- b. Penelitian ini meneliti keterkaitan 4 aspek yaitu Upah, Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

- c. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama pada tahun 2024

1.3 Rumusan Masalah

Menurut permasalahan pada latar belakang yang sudah diuraikan, adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama ?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama ?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari beberapa uraian yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Guna mengetahui dan menganalisis Upah apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama
- b. Guna mengetahui dan menganalisis Disiplin kerja apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama
- c. Guna mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama

1.5 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dianggap bernilai jika mampu menaruh manfaat ke berbagai pihak. Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun praktis. Beberapa manfaat dari penelitian ini meliputi:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berguna untuk perluasan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia. Sementara itu Penelitian ini akan mengkaji variabel upah, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga bisa menentukan penelitian hasil ini mendukung atau menolak penelitian-penelitian sebelumnya.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Berguna sebagai sarana penerapan ilmu yang sudah diserap pada jenjang perkuliahan ke dalam praktik langsung di lapangan dan di harapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen SDM. Penelitian ini menjadi sarana guna mendapat gelar sarjana Manajemen.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya bisa memperluas cakupan dengan mengeksplorasi aspek-aspek yang lebih mendalam dari hubungan variabel upah, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat memakai penelitian ini sebagai masukan, referensi, atau data pembanding bagi penelitian sejenis mengenai variabel upah, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Bagi instansi terkait

CV. Langgeng makmur bersama Lumajang dapat menjadikan hasil penelitian sebagai bahan pertimbangan atau pedoman dalam merumuskan kebijakan SDM, lebih-lebih yang berhubungan dengan variabel penelitian ini .