

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi atau instansi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi atau instansi tidak akan berjalan. Perhatian organisasi yang lebih besar terhadap pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, beberapa waktu belakangan ini disebabkan karena kualitas sumber daya manusia menentukan dan menggambarkan kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau instansi. Selain aspek pengembangan peningkatan sumber daya manusia, yang juga menjadi perhatian adalah penguasaan dan pemanfaatan teknologi, (Sunarno, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan yaitu kinerja karyawannya. Menurut Al – Ayyubi & Sholahuddin (2019) kinerja karyawan disebut sebagai usah seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Menurut Putri (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas

yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting sehingga masuk kedalam hal yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja merupakan sarana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal jika karyawan sangat nyaman akan lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga munculah sikap disiplin kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, (Pramaswara & Priatna, 2021).

Karyawan selalu menginginkan adanya lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, sehingga tujuan kerja dapat tercapai dengan baik. Kenyamanan lingkungan kerja dapat tercapai dengan baik. Kenyamanan lingkungan baik secara fisik maupun non fisik merupakan harapan bagi setiap pegawai sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi turunya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang tidak nyaman disebabkan karena berbagai hal seperti kurangnya pencahayaan dan fasilitas karyawan yang kurang memadai.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Serdamayanti, 2017). Sedangkan lingkungan kerja non fisik semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat dicapai suatu tujuan yang optimal, apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

Begitu pula dengan disiplin kerja juga harus diperhatikan, karena jika disiplin kerja pada sebuah organisasi dinilai baik dan seluruh karyawan memahami betul peraturan yang ditetapkan, maka prestasi kerja karyawan akan jauh lebih baik dan sesuai dengan visi dan misi. Hasil kinerja karyawan tidak akan tercapai dengan baik jika belum menerapkan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan guru untuk memenuhi dan mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku. Disiplin tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa didorong upaya oleh pihak organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja adalah memberikan motivasi yang positif kepada karyawan.

Penjelasan diatas selaras dengan hasil dari penelitian (Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiantmaja dan Ni Nyoman Yulianthini, SE., MM, 2016) yang menyimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pentingnya karyawan yang berkompeten dalam mencapai tujuan organisasi perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan pegawai yang disiplin, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang maksimal merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, tentang

pentingnya situasi lingkungan kerja dan disiplin kerja seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut. Sehingga penulis ingin membuat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pentagon Logistics Dengan Upah Kerja Sebagai Variabel Moderasi”**

### **1.2. Batasan Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini masalah yang dirumaskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara upah kerja dengan kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan upah kerja sebagai variabel moderasi?
5. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan upah kerja sebagai variabel moderasi?

### **1.3. Rumusan Masalah**

Dikarenakan permasalahan yang cukup luas, agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah sehingga perlu adanya pembatasan masalah yang hendak diteliti. Penulis membatasi masalah hanya pada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan obyek yang diteliti berjumlah 120 karyawan yang bekerja di PT. Pentagon Logistics.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pentagon Logistics.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pentagon Logistics.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan upah kerja sebagai variabel moderasi di PT. Pentagon Logistics.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan upah kerja sebagai variabel moderasi di PT. Pentagon Logistics.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini:

- A. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam bidang administrasi bisnis khususnya lingkungan kerja, disiplin kerja, upah kerja dan kinerja karyawan.
- B. Sebagai bahan referensi atau rujukan peneliti selanjutnya, dan berguna sebagai bahan ilmu pengetahuan administrasi bisnis khususnya lingkungan kerja, disiplin kerja, upah kerja dan kinerja karyawan.

### 2) Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini:

#### A. Bagi peneliti

Dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan serta pengalaman mengenai cara meningkatkan kemampuan melalui penelitian.

#### B. Bagi Objek Peneliti

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna menyusun program kerja serta meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, disiplin kerja serta upah kerja yang jauh lebih baik untuk kedepanya.

#### C. Bagi Universitas

Dapat dijadikan sebagai referensi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam bidang lingkungan kerja, disiplin kerja dan upah kerja.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi skripsi ini, pembahasan dibagi secara komprehensif dan sistematis, antara lain:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang berisikan secara singkat latar belakang masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi landasan teori sebagai acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dalam skripsi ini dan sebagai dasar analisis yang dikutip dari beberapa literatur. Selain itu, bab ini juga berisi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi yang meliputi antara lain: variabel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

### **BAB IV ANALISIS DATA PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, analisis data, uji data serta pembahasan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisikan kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan, akademisi dan penelitian selanjutnya.