

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang bekerja dengan rasa senang dan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal (CNN,2019).

Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2010). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

PT. Tunas Baru Lampung Tbk (TBLA) didirikan pada tanggal 22 Desember 1973. Perusahaan bergerak dalam bidang produksi minyak goreng sawit, gula, minyak sawit (*Crude Palm Oil* atau CPO) dan sabun, serta bidang perkebunan kelapa sawit, nanas dan tebu. Perusahaan dan entitas anak tergabung dalam kelompok usaha Sungai Budi. PT. Tunas Baru Lampung merupakan perusahaan yang sangat mementingkan kualitas SDM, di mana dalam melakukan pekerjaan memerlukan tingkat kinerja yang handal, berbudi pekerti yang luhur dan yang berkompeten. Mengingat pentingnya tuntutan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka dibutuhkan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumberdaya yang ada di dalam perusahaan.

Didalam kinerja karyawan terdapat beberapa hal yang mendorong meningkatnya kinerja karyawan yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi faktor yang harus dicermati. Dimana motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat penting dalam menunjang kinerja yang baik. Umar (2004) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja sehingga karyawan memiliki keinginan untuk bekerja yang akan memaksimalkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan keinginan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara awal permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja yang ada di PT Tunas Baru Lampung adalah kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan, seperti pemimpin yang selalu menekankan hasil kerja yang bagus dan maksimal, kemudian pemimpin yang selalu memberikan tugas tambahan di luar jobdes karyawan seperti karyawan harus mengerjakan hal lain yang membuat karyawan tersebut menunda pekerjaan sebelumnya yang sedang dikerjakan, dan hal tersebut membuat penurunan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai lingkungan kerja yaitu terdapat permasalahan bahwa beberapa karyawan merasa terganggu dengan adanya suara bising yang ditimbulkan dari pabrik minyak, karena pada PT Tunas Baru Lampung tersebut terdapat kantor dan pabrik minyak yang bersebelahan dan suara bising tersebut terdengar hanya di beberapa ruangan kantor saja, dan terdapat permasalahan selanjutnya yaitu mengenai hubungan antar karyawan yang kurang terjalin sesama karyawan, maka dari beberapa permasalahan tersebut diperlukan lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan mendukung kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan wawancara awal pada PT Tunas Baru Lampung ditemukan berberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum diselesaikan, alasan karyawan yang selalu menumpuk-numpukkan pekerjaan dikarenakan tenggat waktu pekerjaan yang masih lama, dan terdapat juga karyawan yang beralasan menumpuk-numpukkan pekerjaan dikarenakan pimpinan yang selalu memberikan tugas baru untuk segera di selesaikan, dan terdapat juga karyawan yang terlambat datang bekerja sehingga tidak mempedulikan aturan perusahaan.

selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.

Berikut adalah data hasil produksi di PT Tunas Baru Bandar Lampung. Pada tahun 2017-2018 terjadi penurunan produksi sebesar 1,11%. Pada tahun 2018-2019 terjadi penurunan produksi sebesar 8,43%. Pada tahun 2019-2020 terjadi penurunan produksi sebesar 3,75%. Pada tahun 2020-2021 terjadi penurunan realisasi produksi sebesar 3,9%. Menunjukkan adanya kinerja yang tidak stabil dan cenderung terjadi penurunan kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sadewa (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kao Di Kota Semarang) Hasil perhitungan menunjukkan bahwa : variabel motivasi kerja terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAO Semarang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh. M. Zaki Sadewa (2021) Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* Dengan Studi Kasus Pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta Hasil penelitian membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja melalui komitmen organisasi. Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja dengan mediasi oleh komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas terdapat inkonsistensi hasil, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung melalui penelitian. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang diberi judul : **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Tunas Baru Bandar Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Tunas Baru Lampung?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Tunas Baru Lampung ?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Tunas Baru Lampung ?
4. Apakah pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Tunas Baru Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT Tunas Baru Lampung.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PTTunas Baru Lampung.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PTTunas Baru Lampung.
4. Menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai di PT Tunas Baru Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis

Bagi mahasiswa, untuk menambah pengetahuan sekaligus penerapan teori pada kasus yang nyata tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Tunas Baru Lampung.

Bagi Universitas, adapun manfaat dalam pelaksanaan Penelitian Proposal Skripsi bagi pihak Universitas, diantaranya ialah Pihak Universitas dapat meningkatkan mutu dari lulusannya melalui kegiatan Penelitian Proposal Skrips. Pihak Universitas dapat menjalin kerjasama dengan PT Tunas Baru Lampung. Sehingga universitas akan lebih dikenal dalam dunia kerja

2. Bagi Perusahaan

Bagi PT Tunas Baru Lampung, kegunaan selama melakukan pelaksanaan penelitian Proposal Skripsi bagi PT Tunas Baru Lampung adalah : Ada nya saran yang dikemukakan mahasiswa yang sedang melakukan penelitian Proposal Skripsi dapat mengembangkan kemampuan manajemen sumber daya manusia dibidang motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini hanyalah Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.
2. Penelitian ini hanya ditujukan kepada pegawai yang bekerja di PT Tunas Baru Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Gambaran secara keseluruhan mengenai skripsi ini akan dijabarkan dengan cara menguraikan sistematika penulisannya yang terdiri atas lima bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang memberikan informasi yang bersifat umum dan menyeluruh serta sistematis yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi mengenai analisis pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Tunas Baru Lampung.

BAB V PENUTUP

Berisi sub bab kesimpulan dari serangkaian pembahasan dan saran-saran yang berguna