

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era AI (*artificial intelligence*) saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat dijalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performa para karyawan serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia.

Dalam sebuah perusahaan mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Keberadaan sumber daya yang handal memiliki seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan yang ada sekarang adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kunci kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersediannya tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang penting. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan kinerja kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan kinerja dengan berbagai cara. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Menurut Susilo *et all.*, (2024) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah. Kinerja yang sempurna menjadi senjata ampuh dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung yang beralamat di Jalan Pramuka No. 1 Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142, telepon 0878-9866-500. PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung yang memiliki 51 karyawan dan bekerja setiap hari Senin sampai Minggu, untuk hari Senin sampai Sabtu dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.30 WIB, dan hari minggu dimulai pada pukul 08.00 sampai 13.00 WIB. PT. Tunas Dwipa Matra adalah sebuah perusahaan yang bergerak di dalam bidang penjualan sepeda motor bermerek Honda, penjualan suku cadang asli Honda dan pelayanan jasa bagi pemilik kendaraan sepeda motor honda. Sejak berdirinya perusahaan PT Tunas Dwipa Matra berkonsentrasi pada bidang usaha penjualan suku cadang untuk sepeda motor jenis honda guna untuk memenuhi kebutuhan pemilik kendaraan sepeda motor jenis honda. Suku cadang yang dijual pada perusahaan bervariasi sesuai dengan kebutuhan konsumen.

PT. Tunas Dwipa Matra merupakan perusahaan keluarga dengan nama Tunas Indonesia Motor yang berdiri pada tahun 1967 yang didirikan oleh Anton Setiawan dan pada sejak 1974 di angkat sebagai dealer resmi Toyota, Daihatsu, BMW dan Peugeot untuk daerah Jakarta dan sekitarnya serta menjadi main dealer sepeda Motor Honda di Lampung, Sumatra Selatan pada tahun 2000, kini telah menjadi Grup Otomotif Independen terbesar yang memiliki 124 outlets yang terbesar di seluruh Indonesia, pada tahun 1990, grup mengintegrasikan seluruh bisnis kedalam satu perusahaan PT. Ridean. Perusahaan ini mendaftarkan di Bursa Efek Indonesia pada tahun 1995. PT. Tunas Andalan Pertama dan Jardine Cycle & Carrige yang saat ini adalah pemegang saham utama dengan masing-masing 43,8% dari jumlah saham yang beredar grup Tunas Ridean mengoperasikan jaringan outlet penjualan.

PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung dalam mengembangkan dan menjalankan organisasi agar berjalan dengan lancar dan mencapai target memiliki penilaian kinerja sendiri yaitu menggunakan metode skala perilaku yaitu perusahaan membuat daftar perilaku yang diharapkan dari karyawan dan memberikan skor atau nilai untuk setiap perilaku tersebut. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang digunakan dalam organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja yang mampu memberikan kontribusi seorang terhadap perusahaan. Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung Tahun 2023 :

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

| No | ASPEK | HURUF MUTU | BOBOT | KETERANGAN |
|----|-------------------|------------|--------|-------------|
| 1 | Disiplin | A | 91-100 | Sangat Baik |
| | | B | 80-90 | Baik |
| | | C | 70-79 | Cukup |
| | | D | 50-69 | Buruk |
| 2 | Kerjasama | A | 91-100 | Sangat Baik |
| | | B | 80-90 | Baik |
| | | C | 70-79 | Cukup |
| | | D | 50-69 | Buruk |
| 3 | Ketelitian Kerja | A | 91-100 | Sangat Baik |
| | | B | 80-90 | Baik |
| | | C | 70-79 | Cukup |
| | | D | 50-69 | Buruk |
| 4 | Berpikir Analitis | A | 91-100 | Sangat Baik |
| | | B | 80-90 | Baik |
| | | C | 70-79 | Cukup |
| | | D | 50-69 | Buruk |
| 5 | Proaktif | A | 91-100 | Sangat Baik |
| | | B | 80-90 | Baik |
| | | C | 70-79 | Cukup |
| | | D | 50-69 | Buruk |

Sumber : PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung 2024

Tabel 1.1 adalah standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung dimana dijelaskan untuk penilaian kerja positif dimulai dari angka 70 - 100 dalam kriteria hasil pencapaian positif berikut terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, Disiplin seperti karyawan yang disiplin akan berusaha menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan dan karyawan selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Kerjasama, karyawan dengan sikap kerjasama akan siap membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan atau membutuhkan bantuan, karyawan dengan sikap kerjasama akan senang berbagi informasi, pengetahuan, dan pengalaman dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja tim dan karyawan menghargai perbedaan pendapat, budaya, dan latar belakang rekan kerja, dan menciptakan lingkungan yang inklusif.

Ketelitian kerja, seperti karyawan melakukan pemeriksaan berkala terhadap pekerjaan yang telah selesai untuk memastikan tidak ada kesalahan atau kekurangan, karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, meskipun itu berarti memerlukan waktu dan usaha lebih. Berfikir analitis, seperti karyawan mampu menganalisis data dengan teliti dan menyeluruh untuk mendapatkan informasi yang akurat dan relevan, karyawan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang logistik dan sistematis, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang terlibat. Proaktif, seperti karyawan dapat mengidentifikasi potensi permasalahan atau hambatan yang mungkin muncul di masa depan, dan berusaha untuk mengatasinya sebelum menjadi masalah yang lebih besar, karyawan dituntut memiliki ide-ide kreatif dan inovatif untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas kerja, dan berani mencoba hal-hal baru.

Berikut data hasil penilaian kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung tahun 2021 - 2023 :

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja PT.Tunas Dwipa Matra 2021 - 2023

| No | Kriteria | Sub Kriteria | Tahun | | | | | |
|----------------------------|-------------------|--|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|----------|
| | | | Nilai 2021 | Kategori | Nilai 2022 | Kategori | Nilai 2023 | Kategori |
| 1 | Disiplin | Jumlah Kehadiran | 91 | Sangat Baik | 84 | Baik | 82 | Baik |
| | | Ketepatan waktu | 93 | Baik | 88 | Baik | 77 | Cukup |
| 2 | Ketelitian Kerja | Perhatian terhadap dokumentasi data | 88 | Baik | 91 | Sangat Baik | 82 | Baik |
| | | Perhatian Terhadap Perawatan Alat Kerja | 92 | Sangat Baik | 88 | Baik | 78 | Cukup |
| | | Perhatian Terhadap Informasi | 87 | Baik | 89 | Baik | 81 | Baik |
| 3 | Proaktif | Mengantisipasi Masalah | 91 | Sangat Baik | 86 | Baik | 84 | Baik |
| | | Melakukan Inovasi | 89 | Baik | 83 | Baik | 78 | Cukup |
| 4 | Empati | Respon Terhadap Rekan Kerja | 87 | Sangat Baik | 85 | Baik | 82 | Baik |
| | | Berani Menanggung Resiko Dalam Team | 91 | Sangat Baik | 87 | Baik | 81 | Baik |
| 5 | Kerjasama | Mematuhi Peraturan Organisasi | 92 | Sangat Baik | 91 | Sangat Baik | 87 | Baik |
| | | Menjaga Hubungan Baik | 89 | Baik | 83 | Baik | 75 | Cukup |
| 6 | Berpikir Analitis | Mengenali Penyebab Kejadian Permasalahan | 86 | Baik | 87 | Baik | 81 | Baik |
| | | Menetapkan Prioritas Pekerjaan | 88 | Baik | 86 | Baik | 85 | Baik |
| Rata-Rata Penilaian | | | 89,54 | | 86,77 | | 81,00 | |

Sumber data: PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung 2024

Berdasarkan table 1.2 diatas dapat dilihat data rekapitulasi nilai yang didapat dari tahun 2021 sampai 2023, bahwasannya karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung mengalami penurunan kinerja berdasarkan keseluruhan hasil penilaian yang dilakukan perusahaan dari tahun 2021 sampai 2023 dengan nilai rata-rata pertahun yang cenderung menurun. Dimana penurunan signifikan terjadi pada penilaian Disiplin dengan nilai 77, seperti masih adanya karyawan yang terlambat datang ke kantor serta tidak ikut *briefing* pagi sehingga mengganggu efektif kerja karyawan yang lainnya, karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas serta kurangnya tanggung jawab karyawan pada target kerja dan penyelesaian tugas yang harus diselesaikan. Ketelitian kerja mendapatkan penurunan nilai 78, didapati karyawan mengabaikan membersihkan alat setelah digunakan, sehingga kotoran atau sisa-sisa bahan dapat menumpuk dan merusak alat, sering kali karyawan mengabaikan melakukan perbaikan atau pemeliharaan terhadap alat yang sudah rusak atau aus, yang dapat memperbaiki kondisi alat.

Proaktif mendapatkan penurunan nilai 78, seperti masih kurangnya karyawan berinovasi dalam bekerja, karyawan lebih suka dalam rutinitas seperti keseharian tanpa mencoba hal - hal baru atau menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja dan karyawan kurang aktif dalam mencari peluang baru atau eksplorasi solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi perusahaan. Kerjasama mendapatkan penurunan nilai 75, karyawan enggan membantu rekan kerja atau departemen lain ketika diminta, meskipun tugas tersebut dalam lingkup tanggung jawab mereka, adanya karyawan yang saling menjatuhkan satu sama lain sehingga terjadinya konflik kerja di dalamnya. Kesemua nilai tersebut dalam kategori cukup yang sebelumnya mendapatkan kategori penilaian baik oleh perusahaan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung, dalam hal ini pihak perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penghambat tidak terealisasinya pekerjaan dengan target yang diberikan oleh PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

Hasil penilaian yang menurun akan berdampak buruk pada kinerja karyawan perusahaan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

Tujuan dari penilaian kerja adalah untuk mengukur dan memantau kemajuan karyawan, memberikan umpan balik terkait kinerja mereka, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Penilaian kerja yang efektif harus adil, obyektif, dan berdasarkan pada kriteria yang jelas dan terukur. Dalam banyak organisasi penilaian kerja juga merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja yang lebih luas, yang melibatkan penetapan tujuan, umpan balik terus-menerus, dan pengembangan karyawan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja yakni salah satunya faktor disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor paling utama dalam memberikan dampak terbesar terhadap tercapai tidaknya suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan. Menurut susilo *et all.*, (2024) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia dan karyawan menemukan fenomena yang terjadi didalam perusahaan mengenai disiplin kerja seperti masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, tingginya tingkat absensi, meskipun pimpinan sudah banyak memberikan teguran, sanksi, bahkan ada pemecatan kepada karyawan yang telah sering melakukan pelanggaran tersebut, hal ini diduga dapat disebabkan karena adanya kurang kesadaran dari karyawan maupun kurangnya disiplin kerja yang ada pada diri karyawan, didapati adanya beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan standar pekerjaan yang telah ditetapkan, seperti tidak menggunakan perlengkapan seragam pekerjaan atau seperti dalam penggunaan alat sering tidak dikembalikan ditempatnya sehingga membuat rekan sekerja kesulitan disaat akan menggunakan peralatan tersebut dan waktu kerja yang diberikan dominan membebani pekerjaan seperti dalam pencapaian target kerja yang singkat dengan pekerjaan yang menumpuk hal ini diakibatkan kapasitas pekerjaan yang terlalu banyak dan adanya beberapa karyawan yang memiliki pekerjaan lebih dari satu yang harus diselesaikan dan disisi lain masih adanya beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu hal ini dikarenakan waktu yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang diterima sehingga hal ini membuat karyawan merasa terbebani dan kurang semangat dalam proses penyelesaian pekerjaannya.

Permasalahan tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja karyawan tidak maksimal sehingga banyak target pekerjaan yang tidak terealisasi dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil pencapaian tugas setiap karyawan. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal

tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap karyawan dalam suatu perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

Jika hal ini terus terjadi dan tidak cepat dievaluasi oleh pihak perusahaan akan berdampak buruk terhadap perusahaan dan target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan kemungkinan besar tidak tercapai, dengan adanya kesadaran kedisiplinan karyawan terhadap peraturan perusahaan tentunya akan meningkatkan kinerja dan hasil pencapaian target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

Selain faktor disiplin kerja ada faktor variabel lain yang dapat mempengaruhi tercapai tidaknya kinerja seseorang karyawan yakni faktor variabel lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017:30), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan orang lain. Rahayu dkk (2023) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara di PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi permasalahan didalam perusahaan serta bisa beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan di PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung. Permasalahan lingkungan kerja memang sering terjadi dalam suatu perusahaan, permasalahan yang terjadi pada perusahaan mengenai lingkungan kerja non fisik.

Dimana lingkungan kerja sering menjadi faktor utama dalam mempengaruhi pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang sesuai akan mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Jika lingkungan pekerjaan kurang memadai atau kurang memberikan kenyamanan terhadap karyawan, maka akan menimbulkan rasa bosan saat bekerja sehingga karyawan menjadi kurang produktif.

Fenomena yang terjadi di PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung dalam lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan yang kurang terjalin dengan baik karena sikap pemimpin terlalu berlebihan terhadap bawahan yang melakukan kesalahan kecil sehingga karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya, kebiasaan pemimpin belum mencerminkan kepemimpinan yang baik dan masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sifat pemimpin dalam menaungi bawahannya yang kurang efektif dan belum mampu memberikan arahan dalam bekerja secara langsung kepada bawahannya, didapati sifat pimpinan dalam memimpin kurang memiliki sifat empati kepada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam bekerja dan pemimpin membedakan karyawan karena kedekatan keluarga sehingga karyawan lain yang melihat kehilangan *respect* kepada pimpinan. Hubungan antara sesama rekan kerja yang terjadi didalam perusahaan seperti kerjasama yang terjalin masih kurang antar sesama karyawan seperti masih adanya beberapa karyawan yang enggan membantu rekan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan tidak memberikian informasi yang diperlukan kepada tim atau rekan kerja serta tidak merespon pesan atau email dengan cepat, didapati ketidak jelasan dalam komunikasi dari manajemen atau kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan sehingga menciptakan kebingungan antar karyawan dan ketidakpercayaan.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya dilakukan pengawasan karyawan dengan mengetahui faktor penyebab masalah yang terjadi terhadap karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS DWIPA MATRA RAJA BASA LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung?
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawam PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

JL. Pramuka No. 1 Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142, telepon 0878-9866-500.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan April 2024 sampai dengan Juli 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya Manusia tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawam PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anatara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik di perusahaan sehingga dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

BAB IV : HASIL PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

BAB V : SIMPULAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**