

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif karyawan, tidak berarti apa-apa oleh karena itu Kinerja Karyawan merupakan faktor terpenting yang harus ditingkatkan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Menurut Bangun (2012, p.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, p.260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja sehingga Kinerja Karyawan yang tinggi akan berdampak positif bagi tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan seoptimal mungkin sebab menurunnya Kinerja Karyawan dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan Kinerja Karyawan yang rendah. Hal ini terjadi karena Kinerja Karyawan yang rendah akan berdampak pada keuntungan yang mampu dihasilkan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Widyawati (2014) menyatakan bahwa penjualan berpengaruh terhadap laba bersih. Salah satu faktor yang mempengaruhi besarnya laba adalah kondisi penjualan pada perusahaan itu sendiri. Semakin tinggi tingkat penjualan maka

semakin besar pula besar laba yang akan diperoleh oleh perusahaan tersebut. Dengan demikian Kinerja Karyawan yang rendah karena tidak dapat mencapai target penjualan akan berdampak negatif pada kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan.

PT. Pupuk Sriwidjaja merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi dan mendistribusikan pupuk yang sedang berkembang baik dan memiliki banyak cabang. Salah satu cabang PT. Pupuk Sriwidjaja berada di Bandar Lampung, akan tetapi kantor yang berada di Bandar Lampung tidak memproduksi pupuk hanya mendistribusikan saja dengan kata lain kantor yang berada di Bandar Lampung merupakan kantor khusus pemasaran pupuk. Dalam kegiatan operasinya, PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung didukung oleh 1 orang karyawan sebagai Kepala Cabang, 2 orang karyawan sebagai HRD, 2 orang karyawan sebagai administrasi, 1 orang karyawan sebagai *leader* sales dan 45 orang karyawan sebagai sales yang bertanggung jawab penuh atas pencapaian penjualan pupuk. Berikut penulis sajikan data karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung

No.	Departemen/Unit	Jabatan	Jumlah
1	HRD	Kepala Cabang	1
		Staff HRD	2
2	Marketing	<i>Leader</i> Sales	1
		Sales	46
		Staff Administrasi	2
Jumlah			52

Sumber: PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa sebagai kantor cabang yang mendistribusikan pupuk maka kinerja PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung dikatakan baik apabila target penjualan pupuk tercapai. Dari data dokumentasi yang dimiliki PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung diketahui bahwa kinerja karyawan bagian sales yang bertanggungjawab untuk memasarkan pupuk dinilai baik karena mayoritas karyawan mampu mencapai

target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu menjual pupuk sebanyak 1.500 ton. Berikut penulis sajikan data Kinerja Karyawan divisi pemasaran PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung pada tahun 2016 yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung Tahun 2016

Bulan	Karyawan Mencapai Target Penjualan		Karyawan Tidak Mencapai Target Penjualan		Jumlah Karyawan	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%
Januari	40	86,96	6	13,04	46	100
Februari	44	95,65	2	4,35	46	100
Maret	41	89,13	5	10,87	46	100
April	43	93,48	3	6,52	46	100
Mei	44	95,65	2	4,35	46	100
Juni	43	93,48	3	6,52	46	100
Juli	44	95,65	2	4,35	46	100
Agustus	44	95,65	2	4,35	46	100
September	45	97,83	1	2,17	46	100
Oktober	42	91,30	4	8,70	46	100
Nopember	45	97,83	1	2,17	46	100
Desember	45	97,83	1	2,17	46	100

Sumber: PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung, 2016

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa mayoritas karyawan mampu mencapai target penjualan dan jumlah karyawan yang mencapai target mengalami peningkatan. Menurut Mathis dan Jackson (2012, p.378), indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilihat dari kuantitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kuantitas dari hasil adalah jumlah penjualan yang dapat dicapai oleh karyawan. Fenomena yang terjadi yaitu mayoritas karyawan mampu mencapai target penjualan dan jumlah karyawan yang mencapai target mengalami peningkatan yaitu pada bulan Januari 2016 terdapat 40 orang yang dapat mencapai target penjualan dan meningkat menjadi 45 orang pada bulan Desember 2016. Dengan demikian Kinerja Karyawan dapat dinyatakan baik meskipun belum optimal karena masih terdapat karyawan yang tidak mencapai target penjualan setiap bulannya.

Indikator dari Kinerja Karyawan lainnya adalah kualitas dari hasil. Menurut Mathis dan Jackson (2012, p.378), kualitas dari hasil dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Fenomena yang terjadi terkait dengan kualitas dari hasil adalah kualitas dari laporan monitoring sales yang tidak baik yaitu masih terdapat banyak sales yang tidak membubuhkan tanda tangan atau stempel kelompok tani dan toko-toko pupuk, padahal selain memasarkan produk sales bertanggungjawab untuk melakukan monitoring kepada kelompok tani dan toko-toko pupuk. Sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), laporan monitoring yang dibuat sales harus dilengkapi dengan tanda tangan atau stempel kelompok tani dan toko-toko pupuk yang menjadi pelanggan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak dibubuhkannya tanda tangan atau stempel pada laporan monitoring merupakan indikasi bahwa kualitas dari hasil kerja yang tidak baik.

Indikator selanjutnya dari Kinerja Karyawan adalah ketepatan waktu dari hasil. Menurut Mathis dan Jackson (2012, p.378), ketepatan waktu dari hasil diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia merupakan indikasi dari kinerja yang baik. Fenomena yang terjadi terkait dengan ketepatan waktu dari hasil adalah laporan monitoring kunjungan sales yang tidak tepat waktu yaitu seharusnya laporan monitoring kunjungan sales dilaporkan kepada *leader* sales setiap sabtu sore, akan tetapi terkadang sales baru melaporkannya pada hari senin dengan berbagai alasan seperti masih melakukan monitor pada sore hari sehingga saat kembali ke kantor *leader* sales telah meninggalkan kantor. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa melaporkan hasil laporan monitoring pada hari Senin merupakan indikasi bahwa Kinerja Karyawan tidak baik karena tidak melaporkan hasil pekerjaan tepat waktu.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shaylendra, Mochamad dan Gunawan (2015), Sofia, Iranita dan Sri (2016), Azwar (2015), Surjosuseno (2015), Theodora (2015), Ningrum, Arik dan Muhammad (2014) diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya adalah kepemimpinan, Motivasi Kerja, kompensasi, komunikasi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Dalam penelitian ini variabel yang akan dibahas adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan karena belum ada penelitian tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung dan menjadi perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian sebelumnya.

Hasibuan (2016, p.141) menyatakan bahwa Motivasi penting karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2016, p.143), Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi maka hasil yang dicapai akan semakin optimal, sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Fenomena terkait dengan Motivasi Kerja pada PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung adalah pemberian bonus.

Menurut Siagian (2013, p.138), Motivasi Kerja dapat diukur dengan daya pendorong. Daya pendorong adalah semacam naluri yang merupakan kekuatan biologis bawaan, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

Berikut penulis sajikan kebijakan bonus yang diterapkan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung yang dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Daftar Bonus PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung Tahun 2016

Pencapaian Penjualan	Pemberian Bonus
1.300 - 1.399 Ton	Rp. 100.000,-
1.400 – 1.499 Ton	Rp. 150.000,-
1.500 - 1.599 Ton	Rp. 250.000,-
1.600 – 1.699 Ton	Rp. 400.000,-
1.700 – 1.799 Ton	Rp. 500.000,-
≥ 1.800 Ton	Rp. 700.000,-

Sumber: PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung, 2016

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa semakin tinggi pencapaian penjualan maka semakin tinggi bonus yang diberikan perusahaan. Kebijakan bonus ini merupakan daya pendorong yang menjadi Motivasi Kerja karyawan untuk dapat lebih giat dan dapat menjual pupuk dalam jumlah yang lebih tinggi.

Siagian (2013, p.138), menyatakan bahwa Motivasi Kerja dapat diukur dengan kemauan. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar. Fenomena yang terjadi adalah karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung mempunyai kemauan yang tinggi untuk dapat mencapai target karena terstimulasi dari bonus yang akan diberikan perusahaan jika karyawan dapat mencapai target.

Indikator Motivasi Kerja yang ketiga menurut Siagian (2013, p.138), adalah kerelaan. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirannya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut. Fenomena yang terjadi yaitu karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung mempunyai sikap kerelaan yang tinggi. Hal ini terindikasi dari sikap inisiatif tolong menolong antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa dimintai bantuan.

Indikator Motivasi Kerja yang keempat menurut Siagian (2013, p.138), adalah membentuk keahlian. Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu. Fenomena yang terjadi yaitu karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi dan ingin belajar dengan karyawan yang lebih berpengalaman. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk membentuk keahlian.

Indikator Motivasi Kerja yang kelima menurut Siagian (2013, p.138), adalah membentuk keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil. Fenomena yang terjadi yaitu karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung tidak segan untuk belajar secara praktik pembibihan benih pada kelompok tani yang mempunyai penemuan-penemuan baru sehingga karyawan dapat membentuk ketrampilan baru dan dapat mensosialisasikan kepada kelompok tani lainnya.

Indikator Motivasi Kerja yang keenam menurut Siagian (2013, p.138), adalah tanggung jawab. Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu. Fenomena yang terjadi yaitu karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung dinilai kurang bertanggung jawab karena sering menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Indikator Motivasi Kerja yang ketujuh menurut Siagian (2013, p.138), adalah Kewajiban. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Fenomena yang terjadi adalah karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung termotivasi untuk menyelesaikan kewajibannya untuk mencapai target penjualan.

Indikator Motivasi Kerja yang kedelapan menurut Siagian (2013, p.138), adalah tujuan. Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya. Fenomena yang terjadi adalah PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mencapai target penjualan yang telah ditentukan kantor pusat.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yaitu dengan diberikannya Motivasi Kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan karena karyawan akan berupaya seoptimal mungkin untuk dapat mencapai penjualan yang optimal agar dapat memperoleh bonus yang tinggi juga.

Dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan, PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung juga menciptakan Lingkungan Kerja yang baik dan layak. Menurut Sedarmayati (2011, p.21), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan Kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja terbagi menjadi dua, yaitu Lingkungan Kerja fisik dan non fisik. Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang

terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, contohnya yaitu penerangan, cahaya di tempat kerja, temperatur, kelembaban dan lain-lain sedangkan Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, contohnya yaitu hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedarmayati (2011, p.21), yang menyatakan Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyenangi Lingkungan Kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan yaitu dengan terciptanya Lingkungan Kerja yang baik dan layak akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan semua tugas dan tanggungjawabnya sehingga pada akhirnya dapat berdampak positif dengan Kinerja Karyawan karena semangat kerja karyawan akan tinggi dan menjalankan semua pekerjaannya dengan rasa penuh suka cita. Berikut penulis sajikan fenomena Lingkungan Kerja pada PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung yang dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4
Lingkungan Kerja di PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung Tahun 2016

	Lingkungan Kerja	Keadaan di PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung
Fisik	Penerangan/cahaya di tempat kerja	Penerangan/cahaya memadai, tidak begitu terang dan tidak begitu gelap
	Temperatur di tempat kerja	Temperatur sejuk tidak panas
	Kelembaban di tempat kerja	Tempat kerja tidak lembab
	Sirkulasi udara di tempat kerja	Sirkulasi udara baik
	Kebisingan di tempat kerja	Ruang kerja tidak begitu bising
	Getaran mekanis di tempat kerja	Tidak ada getaran mekanis karena tidak ada mesin operasional di Lingkungan Kerja, tempat produksi pupuk terpisah dengan kantor
	Bau-bauan di tempat kerja	Ruang kerja wangi parfum
	Tata warna di tempat kerja	Warna cat gedung tidak berlebihan
	Dekorasi di tempat kerja	Dekorasi ruang kerja menarik

Lingkungan Kerja		Keadaan di PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung
Fisik	Musik di tempat kerja	Musik yang sering diputar dalam volume standar sehingga tidak mengganggu aktivitas operasional
	Keamanan di tempat kerja	Terdapat petugas keamanan (SATPAM)
Non Fisik	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan	Terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan
	Hubungan antar sesama karyawan	Terjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan

Sumber: PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung, 2016

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa Lingkungan Kerja pada PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung sangat baik dan layak. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan yaitu dengan terciptanya Lingkungan Kerja yang baik dan layak akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan semua tugas dan tanggungjawabnya sehingga pada akhirnya dapat berdampak positif dengan Kinerja Karyawan karena semangat kerja karyawan akan tinggi dan menjalankan semua pekerjaannya dengan rasa penuh suka cita.

Selain adanya Motivasi Kerja dengan pemberian bonus dan Lingkungan Kerja yang baik dan layak, manajemen PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung juga mempunyai peraturan dan prosedur kerja yang sangat baik. Semua karyawan wajib mengikuti semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dan akan diberikan *punishment* bagi yang tidak disiplin. Rivai (2011, p. 444), menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan karena karyawan yang disiplin akan mematuhi semua peraturan dan kebijakan-kebijakan serta prosedur kerja yang diterapkan dalam perusahaan sehingga semua kegiatan operasi perusahaan akan berjalan lancar dan sesuai dengan rencana dan pada akhirnya berdampak positif pada Kinerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2016, p.194), indikator Disiplin Kerja yang pertama adalah mematuhi semua peraturan perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk. Indikator yang kedua adalah penggunaan waktu secara efektif. Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang di berikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan. Indikator yang ketiga adalah tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat Disiplin Kerja yang tinggi. Indikator yang keempat adalah tingkat absensi. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat Disiplin Kerja yang tinggi.

Berikut penulis sajikan fenomena Disiplin Kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung yang tercermin dari daftar kehadiran karyawan di bawah ini:

Tabel 1.5
Data Daftar Kehadiran Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja
Bandar Lampung Tahun 2016

Bulan	Masuk Kerja (Orang)		Tidak Masuk Kerja (Orang)			Cuti	Jumlah Karyawan (Orang)
	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Tanpa Keterangan	Sakit	Izin		
Januari	42	4	0	0	0	0	46
Februari	39	7	0	0	0	0	46
Maret	45	1	0	0	0	0	46
April	43	3	0	0	0	0	46
Mei	45	1	0	0	0	0	46
Juni	42	4	0	0	0	0	46
Juli	34	1	0	0	11	0	46
Agustus	43	3	0	0	0	0	46

Bulan	Masuk Kerja (Orang)		Tidak Masuk Kerja (Orang)				Jumlah Karyawan (Orang)
	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Tanpa Keterangan	Sakit	Izin	Cuti	
September	46	0	0	0	0	0	46
Oktober	46	0	0	0	0	0	46
Nopember	44	2	0	0	0	0	46
Desember	46	0	0	0	0	0	46

Sumber: PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung, 2016

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui bahwa tingkat Disiplin Kerja karyawan dapat dikategorikan baik karena sepanjang tahun 2016 tidak ada satu orang pun karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, tidak ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit dan tidak ada karyawan yang sedang mengajukan cuti kerja. Pada tahun 2016 hanya terdapat 11 orang karyawan yang ijin tidak masuk kerja dengan frekuensi ketidakhadiran rata-rata hanya 1-3 hari dengan keterangan bahwa karyawan yang bersangkutan masih dalam perjalanan menuju kota Bandar Lampung setelah melakukan perjalanan mudik hari raya idul fitri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan rendah. Akan tetapi karyawan dinilai kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya karena sering menyelesaikan tugas tidak tepat waktu. Selain itu masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dengan datang tidak tepat waktu sehingga karyawan juga tidak dapat menggunakan waktu kerja secara efektif karena datang terlambat.

Kedisiplinan kerja yang baik ini berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan: 2016, p.193). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan karena karyawan yang disiplin akan mematuhi semua peraturan dan kebijakan-kebijakan serta prosedur kerja yang diterapkan dalam perusahaan sehingga semua kegiatan operasi perusahaan akan berjalan lancar dan sesuai dengan rencana dan pada akhirnya berdampak positif pada Kinerja Karyawan.

Selain itu PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung juga aktif memberikan Pelatihan. Menurut Mangkunegara (2013, p.53), Pelatihan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi. Endayani, Djamhur dan Mochamad (2015), menyatakan bahwa Pelatihan dapat diukur dengan metode Pelatihan. Metode Pelatihan adalah cara atau teknik untuk pelaksanaan Pelatihan yang diadakan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tujuannya. Alat ukur metode Pelatihan yang pertama yaitu metode *on the job training* adalah Pelatihan dengan cara karyawan ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dengan bimbingan dan pengawasan dari karyawan yang telah berpengalaman. Fenomena yang terjadi adalah selama satu bulan dalam menyelesaikan tugas pada posisi jabatan yang baru karyawan akan mendapatkan bimbingan dan pengawasan dari karyawan yang telah berpengalaman. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung telah menerapkan Pelatihan dengan metode *on the job training*.

Metode Pelatihan yang kedua adalah *metode off the job training* adalah Pelatihan yang diberikan pada saat karyawan tidak melaksanakan pekerjaan rutin / di luar jam kerja. Fenomena yang terjadi adalah PT. Pupuk Swiwidjaja Bandar Lampung memberikan Pelatihan diluar jam kerja yang dilakukan secara rutin setiap tiga bulan sekali. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung telah menerapkan Pelatihan dengan metode *off the jib training*.

Indikator Pelatihan yang kedua menurut Endayani, Djamhur dan Mochamad (2015) adalah materi Pelatihan. Materi Pelatihan adalah bahan-bahan materi penunjang yang akan diberikan kepada karyawan yang mengikuti Pelatihan. Alat ukurnya adalah kesesuaian antara materi Pelatihan dengan tujuan yang hendak dicapai. Fenomena yang terjadi yaitu PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung memberikan Pelatihan tentang strategi-strategi pemasaran yang

harus dilakukan untuk meningkatkan penjualan kepada seluruh sales. Perusahaan juga memberikan Pelatihan secara praktik terkait dengan jenis-jenis pupuk yang dipasarkan dan cara penggunaannya agar karyawan mempunyai kemampuan atau mengetahui bagaimana cara menggunakan pupuk yang baik dan pada akhirnya karyawan dapat mensosialisasikannya kepada petani-petani dengan harapan kelompok petani tersebut akan membeli pupuk pada perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung telah menerapkan Pelatihan sesuai dengan materi Pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung telah berupaya meningkatkan Kinerja Karyawannya melalui pemberian Motivasi Kerja, menciptakan Lingkungan Kerja yang baik, Disiplin Kerja yang tinggi dan Pelatihan. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. PUPUK SRIWIDJAJA BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah semua karyawan divisi pemasaran PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Pupuk Sriwidjaja yang beralamatkan di Jl. Dr. Susilo No. 57 Sumur Batu Teluk Betung Utara Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah sejak pengambilan tugas akhir dalam waktu yang ditentukan tanggal 04 April 2017 sampai 31 Oktober 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan pada penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti khususnya tentang pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung dalam mengambil keputusan guna meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5.3 Manfaat Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan karya ilmiah bagi IBI Darmajaya Bandar Lampung khususnya tentang pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

1.5.4 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah dalam penelitian, ruang lingkup penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan

Kinerja Karyawan, penelitian terdahulu yang pernah melakukan penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis atau hasil dugaan sementara penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode dalam pengumpulan data penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrument data penelitian, uji persyaratan analisis data penelitian, metode analisis data penelitian dan pengujian hipotesis penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskriptif data dari masing-masing variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrumen data penelitian, hasil uji persyaratan analisis data penelitian, hasil analisis data penelitian, hasil pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian terkait dengan pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN