

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif (Ghonyah dan Masurip, 2011:119). Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahwa “Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif.” Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Kinerja bukan hanya dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, Wibowo (2015:2). Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Penerapan kinerja karyawan dapat meningkatkan eksistensi perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama (Anggriawan, Hamid, dan Muzam; 2015).

Prabu Mangunegara (2010,p.67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Suatu kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Torabika Eka Semesta adalah salah satu kelompok bisnis produk konsumen di Indonesia yang didirikan pada tanggal 17 Februari 1990. PT. Torabika Eka Semesta beralamat di Jalan Ir. Sutami No.8-10, Rt.001 Rw.003, Campang Raya, Tangjungkarang Timur, Kota Bandar Lampung, Lampung 35122. PT. Torabika Eka Semesta memiliki beberapa jenis produk yang diproduksi guna memenuhi kebutuhan konsumennya yaitu; biskuit, kembang gula, wafer, coklat, kopi, makanan kesehatan. PT. Torabika Eka Semesta telah memiliki 39 karyawan/karyawati pada manajemen dengan masing – masing posisi/ jabatan yang ditempatinya. Pada penelitian ini buruh pabrik tidak termasuk dalam perhitungan karyawan, karena penelitian hanya difokuskan pada karyawan manajemen.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung
Tahun 2017

Jabatan Karyawan	Jumlah
Sub Branch Manager	1
Spv Sales Kanvas & Motoris	1
Spv Sales T.O	1
Sales T.O	3
Sales Motoris	3
Sales Kanvas Bandar Lampung	3
Sales Kanvas Pesawaran	3
Sales Kanvas Tanggamus	3
Driver Kanvas	2
Driver Dropping	2
Helper Dropping	2
Sales Adm	1
Area Office Manager	1
Adm Logistick	1
Kasir	1
Fakturis	1
Adm & Kepala Gudang	1
Cheker & Helper Gudang	1
Sales Kanvas Spesial	2
Driver Kvs Special	1
Area Spv Promotian Sales	1
Sales Promotion	2
Team Leader Produk	1
Team Leader Pemasaran	1
Jumlah	39

Sumber : PT. Torabika Eka Semesta Lampung 2017

PT. Torabika Eka Semesta memiliki rantai distribusi yang mencakup seluruh Lampung untuk mencapai target penjualannya. Tahap pemasaran produk di PT. Torabika Eka Semesta yaitu melalui sales PT. Torabika Eka Semesta yang mendistribusikan produk-produk kepada distributor di setiap wilayah di Lampung. Adapun PT. Torabika Eka Semesta juga membuka peluang keagenan dimana agen datang langsung ke pabrik dan melakukan transaksi minimal senilai Rp 2.500.000.

Pencapaian target penjualan pada PT. Torabika Eka Semesta dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Berikut tabel 1.2 yang menggambarkan kinerja penjualan pada PT. Torabika Eka Semesta cabang Lampung, sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kinerja Penjualan PT. Torabika Eka Semesta Lampung Tahun 2016-2017

Bulan	Target Penjualan		Total Penjualan		Keterangan	
	Tahun		Tahun		Tahun	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Januari	4000	4000	4325	4344	Tercapai	Tercapai
Februari	4000	4000	4111	4012	Tercapai	Tercapai
Maret	4000	4000	4221	3966	Tercapai	Tidak tercapai
April	4000	4000	4433	4227	Tercapai	Tercapai
Mei	4000	4000	4020	3459	Tercapai	Tidak tercapai
Juni	4000	4000	4012	3889	Tercapai	Tidak tercapai
Juli	4000	4000	3745	4300	Tidak tercapai	Tercapai
Agustus	4000	4000	4009	3976	Tercapai	Tidak tercapai
September	4000	4000	3985	4008	Tidak tercapai	Tercapai
Oktober	4000	4000	3955	3890	Tidak tercapai	Tidak tercapai
November	4000	4000	4016	3991	Tercapai	Tidak tercapai
Desember	4000	4000	4877	4237	Tercapai	Tercapai

Sumber : PT. Torabika Eka Semesta cabang Lampung, 2016-2017

Dari tabel 1.2 data kinerja penjualan tersebut diketahui bahwa target penjualan yang tercapai pada tahun 2017 cenderung lebih rendah dibandingkan tahun 2016, dimana pada tahun 2016 target tidak tercapai ada dibulan juli, September, dan oktober sedangkan ditahun 2017 target tidak tercapai lebih banyak yakni pada bulan maret, mei, juni, agustus, oktober, dan

November. Hal ini diduga disebabkan oleh tenaga pemasaran yang memiliki kinerja yang kurang baik. Kegagalan pencapaian target penjualan yang dilakukan karyawan ini memberi dampak negatif bagi PT. Torabika Eka Semesta. Dampak pertama, terjadi penumpukan produk di gudang yang akan menghambat proses perputaran barang, hal ini menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Kedua, pemumpukan barang di gudang akan menyebabkan arus kas perusahaan terganggu yang mengakibatkan kondisi keuangan tidak berjalan dengan seharusnya. Ketiga, pasar menuntut produk yang jangka kadaluarsanya masih panjang, jadi saat target tidak tercapai dan barang harus dijual di bulan berikutnya, maka perusahaan terpaksa harus menurunkan harga jual guna menghabiskan stok, ini akan memperkecil margin keuntungan yang di dapat perusahaan.

Selain yang terjadi pada divisi pemasaran di atas, masalah kinerja karyawan juga terjadi pada divisi HRD. Pada divisi HRD, tercatat total absensi karyawan yang cukup tinggi pada tahun 2017. Ketidaksiplinan karyawan dalam masuk kerja ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Untuk melihat peningkatan absensi karyawan tahun 2017, penulis memasukan daftar tabel absensi yang dibandingkan dengan tahun 2016 di table 1.3.

Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung pada tahun 2016-2017

Bulan	Jumlah pegawai	Ketidakhadiran pegawai						Total	
		Alpha		Izin		Sakit		Total	
		Tahun		Tahun		Tahun		Tahun	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Januari	39	3	5	0	0	0	1	3	6
Februari	39	1	1	0	0	1	2	2	3
Maret	39	0	0	0	2	0	1	0	3
April	39	0	0	0	3	0	1	0	4
Mei	39	2	0	0	1	0	0	2	4
Juni	39	1	0	1	1	1	4	3	7
Juli	39	0	0	2	2	0	3	2	5
Agustus	39	0	0	0	1	1	3	1	5
September	39	2	0	0	4	0	0	2	6

Oktober	39	0	0	0	3	2	2	2	7
November	39	1	0	0	4	0	3	1	11
Desember	39	3	0	1	5	1	3	5	11
Total		13	0	4	26	6	23	23	72

Sumber : PT. Torabika Eka Semesta Lampung tahun 2016-2017

Dilihat pada tabel 1.3 daftar ketidakhadiran karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung tahun 2017, mengindikasikan terhadap disiplin kerja pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung yang dapat dikategorikan masih buruk. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang semakin meningkat pada tahun 2017 yakni total 72 dibandingkan dengan tahun 2016 dengan total 23 mengakibatkan masih adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh atasan. Tingkat presensi yang rendah menunjukkan keadaan dimana semangat kerja karyawan masih rendah sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan tersebut.

Di lain sisi, masalah juga terjadi pada kinerja karyawan divisi produksi. Akibat dari tingginya angka absensi karyawan tersebut, maka secara langsung juga berdampak pada produksi yang lambat. Khususnya pada pengoperasian mesin produksi, dimana absensi yang dilakukan operator mesin produksi menghambat proses produksi yang tentu saja menyebabkan keterlambatan 4 hingga 7 hari dalam pemenuhan produksi setiap bulannya.

Dalam pengukur kinerja karyawan, terdapat indikator kinerja Karyawan yang digunakan dalam pengukuran yaitu mencakup kuantitas, kualitas, dan ketepatan. Kuantitas diukur dari seberapa besar karyawan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas diukur dari seberapa baik Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan. Ketepatan diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, komitmen organisasional, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi (motivasi), beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (Indrajaya dan Adnyani, 2013). Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih variabel komitmen

organisasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel yang akan diteliti. Ketiga variabel tersebut dipilih dikarenakan hasil pengamatan singkat yang dilakukan penulis di PT. Torabika Eka Semesta dimana masih terdapatnya masalah yang harus kembali ditinjau yang terjadi pada komitmen organisasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Ketiga variabel ini menjadi variabel penentu yang apabila ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta.

variabel pertama yang akan diulas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut komitmen dalam dirinya. Terdapat berbagai definisi dari komitmen organisasional, salah satunya Mowday et al. (1979) dalam Ghoniyah dan Masurip, 2011 mendefinisikan bahwa komitmen organisasional merupakan keterlibatan karyawan dalam loyalitasnya pada organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai sejalan dengan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Adapun indikator komitmen organisasional menurut Mowday (1979) ialah : 1) kepercayaan dan penerimaan dari nilai dan tujuan organisasi yang kuat; 2) kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi; dan 3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasional adalah faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, komitmen organisasional merupakan sikap untuk merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat dia bekerja. Ketika seseorang menyukai organisasi tempat dimana dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut, dengan kata lain anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap

organisasi. Hal ini sejalan sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Chan dan Yasri, 2014 terkait hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga didapatkan oleh Ghoniyah dan Masurip, 2011 yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Dalam menjalankan aktivitasnya masih terdapat masalah yang di hadapi oleh PT. Torabika Eka Semesta hal tersebut dibuktikan melalui wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada 20 Karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta, bahwa terdapat masalah yang muncul pada PT. Torabika Eka Semesta yang berkaitan dengan komitmen karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta. Karyawan PT. Torabika Eka Semesta sebagian besar tidak memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai tujuan PT. Torabika Eka Semesta sehingga dalam hal ini tidak sedikit ditemukan dalam hari-hari kerja karyawan yang melenceng dari aturan yang ditetapkan dan bahkan mangkir dan malas-malasan dari pekerjaan saat tidak berada dibawah pengawasan pimpinan. Rasa tidak memiliki dan keterikatan dengan perusahaan ini jika dibiarkan semakin buruk secara berkelanjutan akan menimbulkan konflik yang semakin membesar. Terlebih karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tidak mampu menularkan komitmennya yang tinggi kepada karyawan lain. Yang terjadi justru sebaliknya, karyawan semakin banyak yang kehilangan rasa keterikatan psikologis dengan PT. Torabika Eka Semesta.

Selain itu, variabel lain selain komitmen organisasi yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai daya dorong yang ada didalam diri seseorang sering disebut motif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta menyalurkan perilaku sikap dan tindahtanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Hasibuan (2007:95) berpendapat bahwa “motivasi ialah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau melakukan pekerjaan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan. Karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Jae (2000) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:275) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan kata lain motivasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Prihantoro, 2012 yang meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan menemukan hasil positif signifikan. Begitu halnya dengan Mandarasih, 2012 menemukan pengaruh signifikan positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada tahun belakangan ini adalah kurangnya semangat kerja yang timbul dari dalam diri Karyawan dalam bekerja. Pemberian Motivasi yang telah dilakukan oleh PT. Torabika Eka Semesta kepada Karyawannya adalah dengan memberikan Motivasi berupa pemberian *reward* pada Karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya, dalam hal ini reward yang dimaksud adalah memberikan jenjang karir atau promosi yang menarik

pada pekerjaannya dalam hal ini bagi Karyawan yang berprestasi diberikan kesempatan untuk dapat di promosikan pada level jabatan yang lebih baik dari yang sebelumnya. PT. Torabika Eka Semesta pun menerapkan pemberian bonus berupa fee dari hasil penjualan produk yang mencapai target yang berhasil dilakukan karyawan. Akan tetapi, dalam menjalankan tugasnya masih saja terdapat masalah Motivasi yang terjadi pada Karyawannya. Motivasi yang terdapat pada karyawan PT. Torabika Eka Semesta terbilang rendah, hal tersebut tercermin dari tidak adanya tingkat antusiasme dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat antusiasme yang dimaksud adalah semangat yang ada di dalam diri Karyawan untuk tetap menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Tidak adanya inisiatif dan usaha untuk meneruskan tugasnya, dalam hal ini Karyawan hanya terfokus pada pimpinan dan selalu menunggu perintah dari pimpinan untuk bergerak tanpa adanya kesadaran akan deskripsi kerja yang telah diberikan sehingga karyawan kerap kali melakukan keterlambatan deadline kerja yang berakhir pada kehilangan pekerjaan atau mutasi kerja oleh PT. Torabika Eka Semesta.

Variabel terakhir yang menjadi fokus penelitian ini adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sama pentingnya seperti komitmen organisasi dan motivasi dalam usaha PT. Torabika Eka Semesta meningkatkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan yang optimal. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (p.118). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan (Prihanto, 2012). Sedarmayanti (2007) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, 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 tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat

karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014).

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatankegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi, 2013:131). Seorang karyawan akan mampu bekerja dengan baik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan tersebut bisa bekerja dengan aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menurunkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan hasil yang dikemukakan oleh Indriyani (2011) bahwa terdapat pengaruh yang kuat antarlingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Gonyah dan Masurip (2011) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah dilakukan survei lokasi dan wawancara pada karyawan PT. Torabika Eka Semesta. Ditemukan bahwa PT. Torabika Eka Semesta memiliki masalah dalam memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawannya. Kondisi lingkungan kerja yang kurang efektif berdampak pada integritas antar divisi dalam menjalin kerja sama yang baik mengalami penurunan dari waktu ke waktu. Yang seharusnya antara karyawan saling membantu dan bekerja sama dalam pemecahan suatu masalah, yang terjadi

justru saling menyalahkan dan ingin menang sendiri, kemampuan bekerja sama terjalin dalam lingkungan kerja yang buruk sehingga menimbulkan kompetisi yang tidak sehat. Di lain sisi, kerusakan fasilitas yang tidak segera diperbaiki seperti AC yang tidak lagi dingin dan air yang kadang kala tidak mengalir juga mengakibatkan karyawan lebih terfokus pada hal-hal yang tidak penting yang tidak terkait pekerjaan utamanya. Maka peninjauan ulang pada lingkungan kerja perlu dilakukan sehingga kinerja karyawan pun bisa meningkat secara signifikan.

Dalam kaitannya dengan usaha peningkatan Kinerja Karyawan, maka diharapkan dengan mengetahui bagaimana komitmen kerja, motivasi, dan lingkungan kerja nantinya akan dapat meningkatkan Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan semangat Karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga jika semua berjalan secara berkesinambungan maka akan meningkatkan Kinerja Kerja Karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung melalui Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Seluruh Karyawan tetap yang bekerja pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini PT. Torabika Eka Semesta Lampung di Jalan Ir. Sutami No.8-10, Rt.001 Rw.003, Campang Raya, Tanjungkarang Timur., Kota Bandar Lampung, Lampung 35122.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan Oktober 2017 s.d Februari 2018.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

- a. Menambah pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi PT. Torabika Eka Semesta Lampung

Bagi PT. Torabika Eka Semesta Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi seperti penerapan Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja yang baik dalam pembuatan kebijakan untuk peningkatan Kinerja Karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah bahan pembelajaran Mahasiswa untuk mencari materi Tugas Akhir pada perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung melalui Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja”.

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini, penulis mendemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya fisiknya dalam menganalisis persoalan yang dibahasnya, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada bab II.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.