

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Harian Pagi Tribun Lampung terbit pertama kali di Provinsi Lampung pada tanggal 8 Juni 2009 dibawah naungan PT. Lampung Media Grafika. Tribun Lampung merupakan salah satu Koran daerah Kompas Gramedia yang dikelola PT. Lampung Media Grafika merupakan Tribun generasi ke-8. Tribun Lampung muncul membawa semangat baru bagi masyarakat Lampung dengan motto “*Spirit Baru Bumi Ruwa Jurai*” dengan menawarkan konsep baru dalam pemberitaan multi *angle* (banyak *angle* pemberitaan) dan *friendly news paper* (koran yang bersahabat). Hal ini tertuang pada penyajian berita-berita yang eksklusif, tata wajah tampilan yang fleksibel dan menarik serta lebih menekankan pada penyelesaian masalah bukan memperbesar masalah. Surat kabar Tribun Lampung yang terbit setiap harinya, terdiri dari 24 halaman dengan harga Rp.2.000,00 per eksemplarnya.

Tribun Lampung menguasai pasar iklan terbesar di Lampung sebanyak 80 % perusahaan mempromosikan produk dan jasa di Tribun Lampung, mulai dari perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, elektronik, IT gadget, komputer, dan lain-lain. Sebagai perusahaan media cetak tekemuka Tribun Lampung telah mendapatkan beberapa penghargaan diantaranya, *Double Winners* di ajang *cover* terbaik (Indonesia *Print Media Awards* atau IPMA), dan *cover* halaman anak muda terbaik (Indonesia *Young Readers Awards* atau IYRA) tahun 2017. Dan Trofi *Gold Award* untuk *cover* halaman depan terbaik se- Sumatera, dan trofi *Silver Award* untuk *cover* halaman anak muda terbaik se-Sumatera pada tahun 2016. berlokasi di jalan ZA. Pagar Alam No. 83 Kelurahan Gedung Meneng Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung Tribun Lampung memiliki tenaga kerja pada masing-masing

posisi/ jabatan yang di tempatinya. Berikut data karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung):

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung)

Devisi/ Jabatan	Jumlah Karyawan	Usia				Jenis Kelamin	
		20-29	30-39	40-49	50-59	Laki-laki	Perempuan
Publisher	1	-	-	-	1	1	-
GM Business	1	-	-	1	-	-	1
Editor in Chief	1	-	-	1	-	1	-
Produksi	6	-	4	2	-	5	1
News	23	15	7	-	1	19	4
Online news	25	10	8	5	2	19	6
Finance	7	4	2	1	-	3	4
Advertising	11	5	3	2	1	8	3
Event & promosi	4	3	1	-	-	4	-
Circulation	12	5	4	2	1	12	-
Printing	11	6	4	1	-	10	1
HRGA	11	-	10	1	-	10	1
Sekretaris Red	1	1	-	-	-	-	1
Jumlah	114	49	43	16	6	92	22

Sumber: PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) 2021

Tabel 1.1 terdapat berbagai jabatan dan devisi yaitu Publisher, GM Buisness, Editor in Chief, devisi produksi, devisi news, devisi online news, devisi finance, devisi advertising, devisi event dan promosi, devisi circulation, devisi printing, devisi HRGA dan Sekretaris Redaksi, sebanyak 114 karyawan yang tersebar dalam setiap jabatan dan devisi. Usia karyawan 20-29 tahun sebanyak 49 karyawan, pada usia 30-39 tahun sebanyak 43 karyawan, usia 40-49 tahun sebanyak 16 karyawan, dan usia 50-59 tahun sebanyak 6 karyawan. Adapun 95 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 22 karyawan perempuan, hal tersebut menggambarkan bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan laki-laki. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan, tentunya akan berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam

menyelesaikan pekerjaan dan membantu karyawan mencapai kinerja yang terbaik.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan aktifitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan 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. Wilson Bangun (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job recruitment*).

Keterlambatan materi pemberitaan dan advertising serta kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi perhatian yang tinggi karena dapat menurunkan kinerja perusahaan tersebut, keterlambatan kesediaan bahan baku yang sejalan dengan melonjaknya jumlah pesanan yang tinggi membuat proses produksi percetakan menjadi lebih lama dari waktu yang telah ditentukan membuat pendapatan cenderung menurun. Jika hal ini tidak langsung ditanggapi maka perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut data pencapaian kinerja periode bulan oktober sampai dengan desember tahun 2021 :

Tabel 1.2**Pencapaian Kinerja Karyawan Periode Oktober-Desember 2021**

Devisi	Jumlah Karyawan	Target Pencapaian						Ket.
		Oct		Nov		Des		
		target	pencapaian	target	pencapaian	target	pencapaian	
Produksi	6	720	576	720	504	720	540	Halaman
News	23	1.260	1.008	1.260	882	1.260	945	News
Online news	25	1.800	1.440	1.800	1.260	1.800	1350	News
Finance	7	500	400	500	350	500	365	Juta
Advertising	11	10	8	10	7	10	7	New Adv
Event & promosi	4	4	3	4	2	4	2	Event
Circulation	12	30.000	24.000	30.000	21.000	30.000	22.500	Exp
Printing	11	720	576	720	504	720	540	Halaman

Sumber: PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) 2021

Tabel 1.2 data kinerja karyawan periode oktober sampai dengan desember tahun 2021, pencapaian pada bulan oktober mengalami mengalami kemunduran pencapaian yang ditargetkan perusahaan yakin pada devisi produksi yang mana perusahaan menargetkan 720 halaman per bulan hanya mencapai 576 halaman per bulan, begitu juga pada bulan November dan Desember. Penuruna perfoma kinerja pencapaian terjadi disetiap devisi pada PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) ini menjadi permasalahan yang harus diselesaikan agar kinerja karyawan kembali mencapai kinerja yang baik dan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Rivai dkk (2015) adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, komitmen organisasional, pengawasan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), inisiatif serta kepuasan kerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Cara tepat yang

dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan karyawan dengan melakukan pemberian motivasi kerja diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya, mampu meningkatkan kinerjanya. Tidak adanya pemberian insentif pada karyawan yang berprestasi terhadap kerjanya membuat kinerja karyawan yang menurun yang dilihat dari ketidak adanya minat kerja lebih dalam mencapai target produksi yang telah ditargetkan dan karyawan kurang dapat mengembangkan kemampuan yang ada didalam dirinya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Hal yang terjadi pada PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan ialah kurangnya pasokan bahan baku yang kurang memadai dan suasana kerja yang kurang harmonis antar sesama karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong para karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mencapai tujuan. Bryan Johannes Tampi (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu perusahaan sangatlah berpengaruh sebagai proses

mengontrol dan pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Regina Reza Aditya (2010) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung) dalam kemampuan mengendalikan bawahannya, pimpinan menggunakan tipe atau jenis gaya kepemimpinan otoriter kepada para karyawannya dengan cara melakukan tindakan penggerakannya sering menggunakan *approach* dengan menggunakan unsur paksa dan dalam kemampuan berkomunikasi secara langsung pimpinan yang tidak pernah mau menerima saran dari karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN DI PT. LAMPUNG MEDIA GRAFIKA (TRIBUN LAMPUNG)”**.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung)?
2. Bagaimana peranan gaya kepemimpinan memoderasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung)?

1.3 RUANG LINGKUP PENELITIAN

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung).

2. Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung).

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah jalan ZA. Pagar Alam No. 83 Kelurahan Gedong Meneng Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan November 2021 sampai selesai.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung).
2. Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan memoderasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lampung Media Grafika (Tribun Lampung).

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai peranan gaya kepemimpinan memoderasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen perusahaan dalam usaha menciptakan motivasi kerja dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan,

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN