

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia bisnis dari tahun ketahun mengalami perkembangan yang pesat. Perkembangan tersebut berdampak terhadap organisasi perusahaan, sehingga harus diimbangi dengan perbaikan dan peningkatan organisasi perusahaan. Perusahaan harus bisa melakukan pengelolaan terhadap sumber daya yang dimiliki serta dapat mengoptimalkan sumber daya yang produktif, terutama mengenai tenaga kerja atau personal karyawan yang sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Demikian sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja.

Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan itu berlangsung, hal ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting karena sebagai tolak ukur dalam hasil pencapaian perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan efisien. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting karena sebagai tolak ukur dalam hasil pencapaian perusahaan. Setiap perusahaan memiliki karyawan dengan kriteria yang berbeda antara satu dengan yang lain. Hal inilah yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam kegiatan operasional perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan salah satunya adalah etos kerja. Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi sewajarnya harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi, jika tidak organisasi akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya

setiap organisasi harus memiliki sikap etos kerja. Tanpa memiliki etos kerja karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab yang diberikan. Kurangnya perilaku kinerja dalam etos kerja mengenai rasa disiplin serta tanggung jawab dapat membuat performa kinerja perusahaan menjadi buruk dan kegiatan operasional yang dijalankan perusahaan tidak optimal hanya standar saja dan tidak dapat mengalami peningkatan dan kemajuan.

Selain sikap etos kerja, kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Robbins (2005) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja, hal ini tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat mememanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Dalam melakukan aktivitas, lingkungan kerja juga berpengaruh secara langsung pada karyawan. Menurut Joroff (2012) lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai senang dengan lingkungan kerja, maka pegawai tersebut akan nyaman ditempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, optimal dan prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan yang terbentuk antara sesama pegawai dengan hubungan kerja maupun dengan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai apa yang dinilai penting dan menjadi kepercayaan yang membentuk orang-orang dalam organisasi, struktur organisasi, dan sistem pengendalian organisasi untuk memproduksi norma-norma keyakinan untuk melakukan segala sesuatu dalam organisasi. Menurut Sagala (2014) Membahas tentang budaya merupakan suatu hal mendasar bagi suatu organisasi, karena berhubungan dengan kehidupan sekelompok orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan budaya organisasi menurut Wahab (2015) merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi.

Penelitian ini tertuju pada kinerja karyawan pada perusahaan milik swasta yaitu PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah. PT Kalirejo Lestari adalah perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit yang berada di Lampung tepatnya di jalan Sendang, KM. 1, Kalirejo kabupaten Lampung Tengah 34174. PT Kalirejo Lestari merupakan perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit mentah (CPO) dan inti kelapa sawit (Kernel). Pengolahan kelapa sawit diperusahaan ini mengalami naik turun yang disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah permasalahan terhadap kinerja karyawan dalam produksi perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan pengolahan kelapa sawit yang stabil, perusahaan PT Kalirejo Lestari harus mengkaji dan memperhatikan secara menyeluruh baik pendapatan, pengeluaran maupun kinerja karyawan. Tetapi, kinerja karyawan yang benar-benar harus diperhatikan karena sangat berpengaruh dalam kegiatan perusahaan untuk berkembang dan maju suatu perusahaan.

Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan ada permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan yang terjadi di PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah, yaitu mengenai sikap etos kerja. Sikap etos kerja pada karyawan PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah masih rendah hal ini dapat dilihat mereka bekerja, ada beberapa karyawan yang tidak memanfaatkan jam kerja sehingga cenderung santai. Ada juga beberapa Karyawan yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk santai, maupun keluar kantor dengan urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Selain itu, karyawan di PT Kalirejo Lestari Lampung

Tengah juga memiliki ketekunan yang rendah hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Berikut data daftar kehadiran pegawai PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah tahun 2021:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Daftar Kehadiran Pegawai Tahun 2021**

Bulan	Sakit	Cuti	Izin	Alfa
Januari	12	3	8	1
Februari	10	6	4	-
Maret	15	3	-	2
April	20	5	7	3
Mei	25	10	4	5
Juni	14	5	-	-
Juli	27	4	10	-
Agustus	21	7	4	-
September	10	5	7	-
Oktober	20	8	3	-
November	16	6	9	3
Desember	20	10	5	5
Jumlah	210	72	61	19

Sumber : PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah (Data Diolah) 2021

Dilihat dari tabel 1.1 rekapitulasi daftar kehadiran pegawai, kehadiran pegawai mengalami kondisi yang berfluktuasi. Kondisi ini terlihat dari bulan Januari hingga Desember. Dari daftar kehadiran tersebut, kehadiran pegawai mengalami penurunan karena banyak pegawai yang mengalami sakit meningkat. Selain itu, lingkungan kerja pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah masih ternilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap karyawan PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah dan survey langsung yang peneliti lakukan mengenai fasilitas-fasilitas yang tersedia pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah. Hasil survey yang peneliti lakukan mengenai fasilitas yang tersedia pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah masih ada beberapa kekurangan, Kondisi lingkungan kerja dari pengamatan awal dapat diindikasikan bahwa pegawai berada dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, Masih ada keluhan dari para pegawai mengenai kondisi ruang tempat kerjanya

yang kurang nyaman dimana ruang kerja yang kecil disertai dokumen yang menumpuk, pendingin udara (AC) yang dibutuhkan untuk menjaga suhu ruangan juga mengalami kerusakan, hal ini mengakibatkan pegawai merasa tidak betah saat berada diruangan kerja sehingga merasa mudah letih dan membuat kinerjanya akan menurun. Penataan ruangan seperti meletakkan meja bekerja dan alat-alat lainnya masih belum tertata dengan rapi, sirkulasi udara kurang memadai hal tersebut yang membuat pegawai merasa tidak nyaman saat bekerja dan menghambat proses pelaksanaan pekerjaan pegawai. Dilihat dari hasil kinerja yang tercapai oleh karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya belum mampu memenuhi prosedur yang ada di dalam perusahaan tersebut atau bahkan sebaliknya. Berikut ini tabel kinerja produksi PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah tahun 2021:

**Tabel 1.2 Kinerja Produksi PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah tahun 2021**

No	Kinerja Produksi	Keterangan
1.	Penyortian	Baik
2.	Penggilingan	Belum maksimal
3	Penyaringan	Belum maksimal
4	Resting	Baik
5	Pengemasan	Belum maksimal

Sumber : PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah 2021

Berdasarkan tabel 1.2 bisa dilihat bahwa kinerja produksi pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah tahun 2021 masih belum maksimal yaitu dibagian penggilingan hal ini disebabkan karena masih terdapat kelapa sawit yang tidak tergiling. Selain itu, dibagian penyaringan masih terdapat residu dan bagian pengemasan masih terdapat kemasan yang rusak. Melihat latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah”**.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Etos kerja karyawan yang masih rendah
2. Rendahnya sikap disiplin dalam bekerja
3. Fasilitas yang tersedia masih belum lengkap dan *safety*
4. Budaya organisasi belum mampu membuat karyawan berperilaku positif dalam bekerja
5. Hasil kinerja yang tercapai belum optimal

### **2. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah?
5. Apakah etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan tujuan dari peneliti ini sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah
2. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah
3. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah

4. Mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah
5. Mengetahui apakah etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menerapkan ilmu yang didapatkan dalam dunia yang nyata sehingga dapat memberi manfaat sebagai peningkatan pengalaman dan pengetahuan untuk menghadapi terjadi masalah-masalah pada perusahaan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini Sebagai bahan kontribusi bagi manajemen pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah dalam meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi para karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan tambahan bacaan mengenai korelasi antara etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai tambahan kajian dibidang manajemen sumber daya manusia.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Sifat Penelitian : Penelitian kuantitatif
2. Populasi Penelitian : Seluruh Karyawan pada PT Kalirejo Lestari LampungTengah
3. Sampel Penelitian : Karyawan PT kalirejo Lestari Lampung Tengah
4. Objek penelitian : Mengukur kinerja karyawan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah
5. Tempat penelitian : PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah

Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas adalah suatu variabel yang ada mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dilibatkan atau yang di pengaruhi oleh variabel bebas. Adapun variabel bebas (*Independent*) pada penelitian ini adalah :

1. Etos kerja
2. Disiplin kerja
3. Lingkungan kerja
4. Budaya organisasi

Sedangkan untuk variabel terikat (*Dependent*) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

## **F. Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan skripsi ini akan dibuat kedalam pembagian sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN LITERATUR**

Pada bab ini dibahas deskripsi teori tentang deskripsi teori mengenai manajemen sumber daya manusia ,kinerja karyawan, etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, penelitian relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum, objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

### **DAFTAR LITERATUR**

### **LAMPIRAN – LAMPIRAN**