

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu sistem operasi pada perusahaan, kemampuan Sumber Daya Manusia pada hakikatnya memiliki peran paling penting dalam suatu tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin. Begitu pula dalam menghadapi persaingan saat ini, maka dari itu perusahaan harus mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Karyawan mampu menjadi faktor penggerak dalam segala aktivitas perusahaan. Pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan diperlukannya perhatian lebih terhadap tugas yang dikerjakannya, agar tujuan dari suatu perusahaan tersebut bisa tercapai.

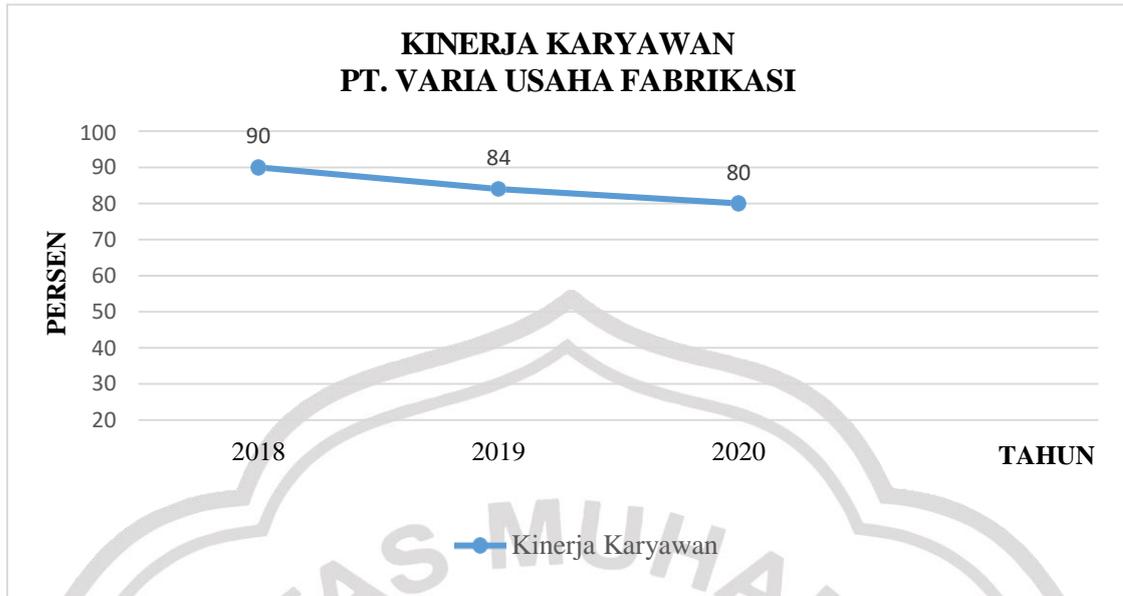
Kinerja yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan yang dimana hasil kerja harus bisa ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, menurut Sedarmayanti (2016;260). Kinerja karyawan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena bisa mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan pada persaingan global yang semakin ketat.

Karyawan pada suatu perusahaan harus memiliki etika kerja yang baik, demi berlangsungnya kesejahteraan pada perusahaan. Etika kerja menurut Erni R (2011;103) rumusan penerapan nilai-nilai yang berlaku dilingkungannya dengan tujuan untuk mengatur tata krama aktifitas para karyawan agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal.

PT. Varia Usaha Fabrikasi awal berdiri bernama PT. Mega Sejahtera di tahun 2015-2016. Mulai tahun 2017 telah resmi menjadi PT. Varia Usaha Fabrikasi ini yang berdasarkan komitmen untuk ikut serta dalam menyediakan jasa konstruksi bangunan, konstruksi listrik, konveksi, perusahaan outsourcing. PT. Varia Usaha Fabrikasi menyediakan pelayanan secara khusus kepada PT. Silog Group dan menyediakan jasa tenaga kerja atau perusahaan yang bergerak dibidang ahli daya bagi perusahaan yang membutuhkan jasa dari perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT. Varia Usaha Fabrikasi mengalami penurunan kinerja karyawan. Tujuan perusahaan belum bisa tercapai jika tidak didukung oleh karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, tidak memiliki dedikasi yang tinggi untuk bekerja.

Adapun hal negatif yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan, yaitu kurangnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut sehingga kurang mentaati peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan. karena pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang bisa juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh sebagai acuan dalam suatu pencapaian prestasi kerja.

Berikut hasil kinerja karyawan yang di ukur melalui *Key Performance Indikator* pada PT. Varia Usaha Fabrikasi selama periode tahun 2018, 2019, 2020.



Sumber: Data Internal PT. Varia Usaha Fabrikasi

Gambar 1.1

Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Fabrikasi (Presentase)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan data kinerja karyawan secara keseluruhan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi. Dari tahun 2018 skor yang didapatkan untuk kinerja karyawan adalah 90. Memasuki tahun 2019, kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi mengalami penurunan dengan hanya mampu mencapai skor 84. Di tahun 2020, kinerja karyawan mengalami penurunan kembali yakni 80. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di PT. Varia Usaha Fabrikasi menurun.

Berdasarkan data menurunnya kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi diatas seorang pemimpin menjadi hal yang sangat berpengaruh dalam membangun semangat kerja dari karyawan yang ada di perusahaan. Pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan memimpin yang artinya

mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi lingkungan atau perilaku orang lain menurut Ardana dkk (2012:179).

PT. Varia Usaha Fabrikasi memiliki pemimpin yang kurangnya komunikasi dengan baik dengan karyawan atau bawahannya. “Menurut narasumber yang ada di PT. Varia Usaha Fabrikasi ada informasi dari atasan, tidak langsung diberitahukan dan bahkan memang sengaja untuk tidak menginformasikan hal tersebut terhadap bawahannya. Sehingga terkadang ada kesalah pahaman atau *miss communication* antar atasan dan bawahan dan karyawan antar karyawan”.

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas mampu memanfaatkan sumber daya yang ada di suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan, pemimpin juga mendukung perilaku karyawan supaya bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar memiliki semangat kerja yang bagus.

Menurut Sutrisno (2016;213) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, memimpin, mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu agar dicapai hasil kerja yang diinginkan. Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari kualitas pemimpinnya, karena seorang pemimpin yang berkualitas bisa memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan.

Menurut Amirullah (2015;166) Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan

sebelumnya. Agar tercapainya tujuan diatas dibutuhkannya motivasi terhadap karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan.

Karyawan mempunyai peran penting dalam menjalankan kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. Jika karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka kegiatan dalam suatu perusahaan akan berjalan sesuai apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Menurut Amirullah (2015;191) Motivasi adalah tercapainya kinerja organisasi yang optimal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja disebut sebagai prestasi kerja bawahan dan organisasi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh seberapa efektif motivasi yang dilakukan walaupun hal ini bukan salah satunya.

Tabel 1.1
Data Motivasi Karyawan
PT. Varia Usaha Fabrikasi

| No. | Tunjangan Insentif |
|-----|----------------------|
| 1. | Gaji |
| 2. | Bonus |
| 3. | Tunjangan Umum |
| 4. | Tunjangan Komunikasi |
| 5. | Tunjangan Kehadiran |
| 6. | BPJS |
| 7. | THR |

Sumber: Data Internal PT. Varia Usaha Fabrikasi

Tunjangan insentif bagi karyawan di perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja. Jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak ulet dalam melakukan suatu pekerjaan dan memiliki moral yang rendah maka hal itu akan mengakibatkan turunnya performa pada perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan

tidak hanya diakibatkan oleh seorang pemimpin dan juga motivasi kerja saja, akan tetapi menurunnya kinerja pada karyawan bisa dilihat dari kepuasan kerja dan fasilitas kerja.

Menurut Wirawan (2013;698), kepuasan kerja merupakan persepsi orang menyangkut berbagai aspek dari suatu pekerjaannya. Persepsi disini berupa perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada karyawan bisa dihubungkan dengan kinerja karyawan dan hasil kerja karyawan itu sendiri dan imbalan juga hukuman yang diterima.

Tabel 1.2
Data Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Varia Usaha Fabrikasi

| Kelompok Usia (tahun) | Secara Umum | Jenjang Karier | Manajemen | Gaji dan Tugasan |
|------------------------------|--------------------|-----------------------|------------------|-------------------------|
| 23-25 | 8,60 | 8,25 | 8,15 | 8,25 |
| 26-30 | 8,45 | 8,03 | 7,83 | 8,10 |
| 31-35 | 7,38 | 7,94 | 7,65 | 7,14 |
| >35 | 7,15 | 7,68 | 7,23 | 7,05 |

Sumber: Data Internal PT. Varia Usaha Fabrikasi

Berdasarkan tabel diatas bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan paling tinggi di usia 23-25 tahun. Dari rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan di usia 23-25 tahun adalah 8,60. Sedangkan rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan di usia >35 tahun adalah 7,15. Sebagai informasi, untuk tingkat kepuasan kerja pada karyawan di ukur dari skala 1,0 sampai 10,0. Nilai 1,0 mewakili “sangat tidak puas” hingga 10,0 mewakili “sangat puas”.

Menurut Darajat (2014:6) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk segala sesuatu yang mempermudah pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan, sehingga fasilitas menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan tujuan

sebuah perusahaan. Fasilitas kerja yang bagus dan baik bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Dengan adanya fasilitas yang bagus dan baik seorang karyawan bisa dengan nyaman melakukan kegiatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan tersebut.

Begitupun sebaliknya, jika suatu perusahaan memiliki fasilitas yang kurang bagus dan kurang baik, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seperti pada PT. Varia Usaha Fabrikasi pada tabel 1.2

Tabel 1.3
Fasilitas Kerja Karyawan
PT. Varia Usaha Fabrikasi

| No | Nama | Fasilitas | Memadai | Tidak Memadai |
|-----|-----------------------------|-----------|---------|---------------|
| 1. | AC | Ada | √ | - |
| 2. | Wifi | Ada | √ | - |
| 3. | Komputer | Ada | √ | - |
| 4. | Laptop | Tidak Ada | - | √ |
| 5. | Printer | Ada | √ | - |
| 6. | Alat Kantor | Ada | √ | - |
| 7. | Mushollah | Tidak Ada | - | √ |
| 8. | Kantin | Tidak Ada | - | √ |
| 9. | Toilet | Ada | √ | - |
| 10. | Kendaraan Dinas Operasional | Ada | √ | - |
| 11. | Koperasi | Tidak Ada | - | √ |
| 12. | Mesin Genset | Ada | √ | - |
| 13. | Ruang Merokok | Tidak Ada | - | √ |

Sumber: Data Internal PT. Varia Usaha Fabrikasi

Pemimpin perusahaan harus memperhatikan fasilitas kerjanya, karena dalam teori Sumber Daya Manusia memang perlunya fasilitas kerja untuk menunjang kerjanya dan tidak menghambat dalam pekerjaannya. Untuk itu fasilitas kerja dalam perusahaan harus terpenuhi, karena fasilitas adalah suatu bentuk

pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

Berdasarkan pernyataan tersebut fasilitas bisa meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Fasilitas kerja menurut Lopiyaodi (2010;150) adalah sarana pendukung dalam aktivitas diperusahaan bisa berbentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan normal, memiliki kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat di masa depan.

Dukungan fasilitas kerja yang ada seperti teknologi yang baik bisa mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Fasilitas kerja yang tersedia semestinya dapat diakses untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Varia Usaha Fabrikasi)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Varia Usaha Fabrikasi) ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Varia Usaha Fabrikasi) ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Varia Usaha Fabrikasi) ?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Varia Usaha Fabrikasi) ?

1.3 Tujuan Penulisan

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah bisa ditentukan tujuan penelitian yang akan di capai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Varia Usaha Fabrikasi).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Varia Usaha Fabrikasi).
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Varia Usaha Fabrikasi).
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Varia Usaha Fabrikasi).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah yang akan dilakukan

selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai dasar untuk meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan dan memberikan fasilitas yang nyaman.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi lebih lanjut untuk menambah wawasan juga bisa menjadi bahan masukan dan layak bagi penelitian selanjutnya dibidang sumber daya manusia (SDM)

