

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Dimana perusahaan dituntut untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu, beranekaragam dan sesuai dengan selera konsumen, juga dapat memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi, serta memiliki individu-individu dengan kualifikasi yang sesuai, yang tersedia pada saat dan tempat yang tepat. Hal-hal tersebut harus dilakukan agar perusahaan tersebut dapat bersaing dan mempertahankan keberadaannya di didunia bisnis, (Sutrisno, 2009).

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau anggota organisasi. Organisasi memerlukan program pengembangan pegawai karena dengan kegiatan pengembangan sangat penting bagi pegawai dan menyangkut yang dilakukan pegawai, ini menunjukkan organisasi yang peduli tentang pegawai mereka dan mengharapkan pegawai untuk berkembang. Penilaian kinerja pada umumnya merupakan sasaran dan proses sistematis dalam mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan data informasi untuk menentukan tingkat efisensi dan efektivitas tugas-tugas pegawai serta

pencapaian sasaran. Penilaian kinerja didasarkan pada *knowledge*, *skill* yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan secara baik dan dengan tingkat analisa yang luas terhadap atribut dan perilaku individu.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi pegawai adalah fasilitas kerja. Semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, (Krisdiana, 2014). Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Namun demikian karyawan dalam bekerja membutuhkan kondisi kerja yang baik antar karyawan sehingga karyawan mampu mengembangkan potensi diri dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja karyawan dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif sehingga menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya, (Moekijat, 2011).

Kepuasan kerja menurut Michell dan Larson dalam (Sinambela, 2012), setidaknya ada dua alasan untuk kepuasan dan hasilnya adalah kepuasan pertama dapat mempengaruhi pola kerja, kelambatan, ketidakhadiran, dan staf penjualan dan keduanya alasan untuk kepuasan, karena kepuasan sangat penting untuk

meningkatkan kinerja individu. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat terpengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Peneliti memilih PT. Sritrang Lingga Indonesia sebagai objek penelitian. PT. Sritrang Lingga Indonesia merupakan industri karet yang memproduksi karet mentah menjadi setengah jadi. PT. Sritrang Lingga Indonesia sebagai produsen yang terlibat proses produksi barang (karet) memerlukan adanya kinerja karyawan yang *produktive*, sehingga dapat menghasilkan barang (karet) secara maksimal. Maka dari itu hal ini tidak luput dari kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Menurut (Hasibuan M. , 2012) perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat.

Berdasarkan wawancara dengan 15 orang karyawan, fasilitas kerja yang kurang memadai berdasarkan tata ruangan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dikatakan kurang baik, dikarenakan tidak adanya sekat-sekat antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya, untuk kursi dan meja yang berada pada perusahaan tersebut dikatakan cukup baik serta temperatur ruangan yang cukup

baik, tingkat kebisingan didalam ruangan cukup rendah dan pencahayaan yang terang serta keamanan yang berada pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia dinilai cukup baik bagi karyawan.

Akan tetapi jika dilihat dari lingkungan kerja non fisik disana beberapa karyawan mempunyai hubungan yang kurang baik dengan karyawan yang lain. Hal ini bisa terjadi dikarenakan adanya perbedaan pendapat antara karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perbedaan pendapat tersebut dapat terjadi dikarenakan kesalahpahaman diantara kedua belah pihak, sehingga hubungan karyawan dengan karyawan yang lain kurang terjaga.

Sedangkan kepuasan kerja pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia dapat dilihat dari program-program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Gaji karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia tergantung pada grade (golongan), semakin tinggi grade (golongan) tersebut maka semakin besar gaji yang didapat. PT. Sri Trang Lingga juga mengutamakan kesehatan para karyawan, dengan cara memberikan pelayanan kesehatan. Tersedianya poliklinik untuk karyawan yang sedang bermasalah dengan kesehatannya saat melakukan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara 15 orang karyawan PT. Sri Trang Lingga Indonesia, dari sisi unit lain seperti pengiriman karet masih terdapat permasalahan seperti terjadi komplain pada *customer* salah satunya produk (karet) dari perusahaan terdapat kotoran yang tidak sesuai dari keinginan konsumen salah satunya terdapat metal dalam karet seperti logam/serbuk logam, serbuk kayu maupun kotoran lainnya. Dan terjadinya kesalahan rusak produk (karet)

diperjalanan seperti bal karet terkena air sehingga berembun dan jamur. Serta terjadinya *customer* mengembalikan produk/ganti rugi, kerugian dari ganti rugi berupa dengan menukar produk dengan yang baru dan ganti rugi biaya pengiriman. Hal ini membuktikan kurangnya ketelitian karyawan dalam bekerja sama sesama rekan kerja dikarenakan faktor pengawasan yang kurang diperhatikan oleh kepala di bagian itu atau sesama rekan kerja tidak saling tolong menolong, rutinitas kerja dan penempatan kerja dalam jangka waktu panjang. Suatu saat pasti akan datang pada titik jenuh yang mencegah karyawan dari membebaskan kapasitas mereka untuk kemajuan perusahaan.

Pada tahap kinerja karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia menunjukkan dengan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT. Sri Trang Lingga Indonesia. Dimana adanya keluhan dari customer mengenai masalah pengiriman yang tidak sesuai keinginan. Maka belum tercapainya tujuan kinerja karyawan PT. Sri Trang Lingga Indonesia dikarenakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan belum mencapai target, dimana target perusahaan yaitu untuk meningkatkan dari segi pengecekan barang dalam pengiriman produk (karet) serta mengimbangi kebutuhan customer yaitu dengan memberikan pelayanan terbaik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti ingin mengetahui bagaimana **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia?
4. Apakah Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Peneliti hanya berkaitan dengan pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia.
2. Peneliti dilakukan di PT. Sri Trang Lingga Indonesia yang beralamat di Jalan TPA 2, RT 26 RW 29 Keramasan, Kertapati, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30149.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penulisan

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia
- d. Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman berkaitan dengan sumber daya manusia yang dipelajari di bangku perkuliahan.

- b. Bagi PT. Sri Trang Lingga Indonesia

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah diperusahaan tersebut.

c. Bagi Akademik

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran, sehingga pembahasan suatu permasalahan akan lebih teratur dan terarah apabila direncanakan dan disusun sedemikian rupa. Supaya lebih mudah di pahami, maka sistematika penulisan penelitian ini akan dibagi dalam lima bab yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang , perumusan masala, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan mengenai pengertian kinerja karyawan, pengertian fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai objek metodologi penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini. Berisikan tentang lokasi penelitian, waktu penelitan, metode pengumpulan data, operasional

variabel, metode penarikan dan penentuan sampel, metode analisis data, dan alat analisis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari penulis skripsi, dengan memberikan suatu kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA