

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Dalam interaksi tersebut karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberi imbalan dan memfasilitasi segala kebutuhan kepada karyawan dengan adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Pekerja yang merasa kepuasan kerjanya terpenuhi cenderung akan bertahan bekerja untuk organisasi. Sedangkan pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam pekerjaan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang dianggap tidak taat aturan.

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, kegagalan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya karena kurangnya pendukung fasilitas dalam suatu perusahaan serta kurang baiknya

manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya campur tangan tenaga kerja manusia.

Peranan tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan, sehingga harus dipelihara dan dijaga dengan cara memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan agar terciptanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berperan didalam meningkatkan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap prestasi kinerja dalam bekerja. Perasaan internal yang positif terhadap pekerjaan seseorang yang telah diselesaikan dan mendapat dukungan dari atasan dikenal sebagai kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang meningkat tentunya akan menghasilkan peningkatan kinerja di pihak karyawan yang akan menguntungkan bagi perusahaan.

Setiap pimpinan tentunya menginginkan setiap orang yang ada di dalam perusahaan mencapai tingkat kesuksesan yang tinggi. Prestasi yang tinggi tentunya berdampak signifikan terhadap peningkatan hasil output yang diinginkan pada pekerjaan. Menurut **(Sutrisno, 2019)** prestasi kerja merupakan upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut **(Bernardin, 2017)** prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut **(Badriyah, 2018)** mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut **(Dharma, 2018)** mendiskripsikan Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dan prestasi kerja merupakan bentuk kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan terhadap manajemen sumber daya manusia tercermin dalam kinerja karyawan.

Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut **(Jufrizen & Hadi, 2021)** menyatakan bahwa Kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Fasilitas kerja dalam bisnis lebih dari sekedar alat dan infrastruktur yang diberikan kepada karyawan untuk digunakan dalam operasi sehari-hari, melainkan fasilitas yang digunakan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan bisnis. Namun, fasilitas kerja dapat berupa kompensasi, gaji, atau tunjangan yang memiliki

nilai kecil bagi karyawan karena ini adalah salah satu fasilitas yang digunakan sebagian orang sebagai standar.

Dalam sebuah perusahaan juga harus memikirkan fasilitas yang akan menunjang kinerja karyawan mereka dengan hal ini akan meningkatkan prestasi prestasi kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mendukung kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas perusahaan adalah lingkungan kerja yang baik dengan alat yang tepat yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Menurut **(Winarto & Sayoto, 2018)** fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya menurut **(Anggrainy et al., 2017)** fasilitas adalah penyedia perlengkapan– perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan–kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Ditambahkan **(Kurnia et al., 2019)** oleh Fasilitas dapat dikatakan dengan prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah aktivitas.

Selain fasilitas kerja, menurut **(Arif et al., 2020)** terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan menghasilkan kinerja.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Disiplin kerja adalah komponen atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Akibatnya, disiplin diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencegah kelalaian, penyimpangan, dan akhirnya pemborosan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut **(Mangkunegara & Octorend, 2015)** mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut **(Prasetiyo et al., 2021)** Disiplin adalah sikap tingkah laku dan sesuai dengan aturan organisasi yang baik tertulis atau tidak tertulis. Disiplin karyawan yang baik mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang kurang optimal akan menjadi penghambat dan memperlambat tercapainya tujuan organisasi.

Sedangkan menurut **(Agustini & Wirawati, 2019)** bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Tujuan Khusus Disiplin Kerja, antara lain : Agar karyawan mematuhi semua undang-undang, kebijakan dan

peraturan ketenagakerjaan, mengetahui cara menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, mengetahui cara bertindak sesuai dengan standar perusahaan dan pekerja mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik tercerminkan dari prestasi kerja, rendahnya prestasi kerja salah satu disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja karyawannya. Menurut **(Nabawi, 2019)** Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut **(Harahap & Khair, 2020)** Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang nyaman atau tidak nyaman yang dialami karyawan dalam pekerjaannya, yang dapat menghasilkan sesuatu yang memuaskan kebutuhan, keinginan, dan tujuan pribadi mereka sedemikian rupa sehingga mereka merasa puas secara fisik dan mental. Menurut **(Afandi & Bahri, 2020)** Kepuasan kerja adalah sikap pegawai dalam hubungannya dengan pekerjaan, dalam hubungannya dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima di tempat kerja, serta hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.

Hal serupa juga dilakukan oleh PT.Zataka Expressindo Utama, dimana PT. Zataka Express adalah perusahaan yang berekspansi di Sumatera dan Jawa yang melayani pengiriman barang, dokumen, paket, kargo, jasa pindahan, ekspedisi, pengepakan, dan lainnya. Ada beberapa jasa kurir kota padang diantaranya Pos Indonesia, JNE, TIKI, J&T , ESL, INDAH CARGO, dan berbagai perusahaan

jasa pengiriman lainnya mendominasi industri jasa pengiriman barang Indonesia.

PT Zataka Express berada di bawah kewenangan PT Zataka Expressindo Utama. Sesuai dengan visi Zataka Express yaitu tumbuh menjadi perusahaan jasa kurir dan transportasi yang bertanggung jawab penuh atas seluruh operasionalnya dan benar-benar mampu memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Menjadi organisasi yang berfokus pada loyalitas konsumen dengan didukung oleh SDM SDM berpengalaman yang menjadi teladan bagi berbagai organisasi dan menjaga moral bisnis.

Pada umumnya para pemakai jasa pada PT. Zataka Expressindo Utama adalah para pedagang, pengusaha, aparat pemerintah dan swasta, serta para konsumen lain yang mengirimkan barang, yang mana mereka menginginkan barang tersebut cepat sampai tujuan dalam keadaan aman dan tepat waktu. Bidang usaha yang dijalankan oleh perusahaan adalah bergerak dibidang usaha jasa, baik berupa jasa transportasi, pengepakan, jasa pindahan dan jasa pengiriman barang atau dokumen.

Dimana kegiatan ini memakan banyak tenaga karyawan untuk menjalankan usaha perusahaan tersebut, seperti menyiapkan barang, *mpacking* barang yang akan dikirim agar tidak mengalami kerusakan saat dalam perjalanan, serta mengirimkan barang tersebut dengan menggunakan transportasi yang aman dan sampai dengan tepat waktu.

Karena ketepatan waktu sangat berpengaruh dalam industri jasa pengiriman barang, keterlambatan barang yang sampai akan membuat *image* buruk bagi perusahaan itu sendiri, sehingga dituntut agar pelaku industri jasa ini

harus memperkuat disiplin karyawan mereka agar terhindar dari kelalaian yang mengakibatkan kemajuan perusahaan terhalang. Apabila hal ini tidak dicermati pihak perusahaan maka para konsumen akan merasa tidak mendapat pelayanan yang baik karena fasilitas yang kurang memadai, serta para karyawan yang dianggap tidak kompeten.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja sebagai perantara yang dipengaruhi oleh variabel variabel lain sehingga menimbulkan prestasi kerja karyawan, sedangkan variabel yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini dibatasi dengan variabel fasilitas kerja yang disediakan oleh PT. Zataka Express dan tingkat disiplin kerja karyawan dan fasilitas kerja seperti tunjangan atau kompensasi yang diberikan dianggap masih belum sesuai oleh karyawan. Berikut jumlah data karyawan PT. Zataka Expressindo Utama yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Pt. Zataka Expressindo Utama

Divisi	jumlah karyawan
Staff Keuangan	3
Staff Data	7
Staff ADM	1
Staff Marketing	1
Staff Gudang	2
Staff Entry Data	2
Staff Loading	5
Staff Umum	1
Front Office	1
Collector	1
ADM Gudang	1
Kurir	33
Loper Parit	2
Gudang	1
Angkutan	3
Office Boy	1
Jumlah	65

Sumber: Data Internal PT. Zataka Express 2021

Berdasarkan hasil Prasurvei yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 31 Oktober 2022 pukul 09.00 WIB di kantor PT. Zataka Expressindo utama kota padang di Jl. Teknologi Raya No. 104 Siteba Padang kepada salah satu karyawan bernama Randy, mengatakan bahwa memang terdapat beberapa fasilitas fasilitas yang dirasa belum mencukupi untuk karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Di antaranya adalah : Gaji UMR tahun 2020 yang belum diperbaharui,

belum adanya BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), serta JHT (Jaminan Hari Tua) yang belum disediakan oleh perusahaan kepada karyawan. Dan juga terdapat peraturan tentang kedisiplinan perusahaan mengenai Absensi dengan sistem *FingerPrint* dimana satu menit keterlambatan Absensi akan dikenakan sanksi Pemotongan Gaji.

Berikut ini data absensi karyawan pada PT. Zataka Expressindo Utama yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2

Absensi Karyawan PT. Zataka Expressindo Utama selama tahun 2021

No.	Bulan	Rekapitulasi		
		Jumlah Karyawan	Tepat Waktu	Terlambat
1.	Januari	65	58	7
2.	Februari	65	61	4
3.	Maret	65	59	6
4.	April	65	63	2
5.	Mei	65	57	8
6.	Juni	65	58	7
7.	Juli	65	57	8
8.	Agustus	65	61	4
9.	September	65	56	9
10.	Oktober	65	55	10
11.	November	65	62	3
12.	Desember	65	60	5

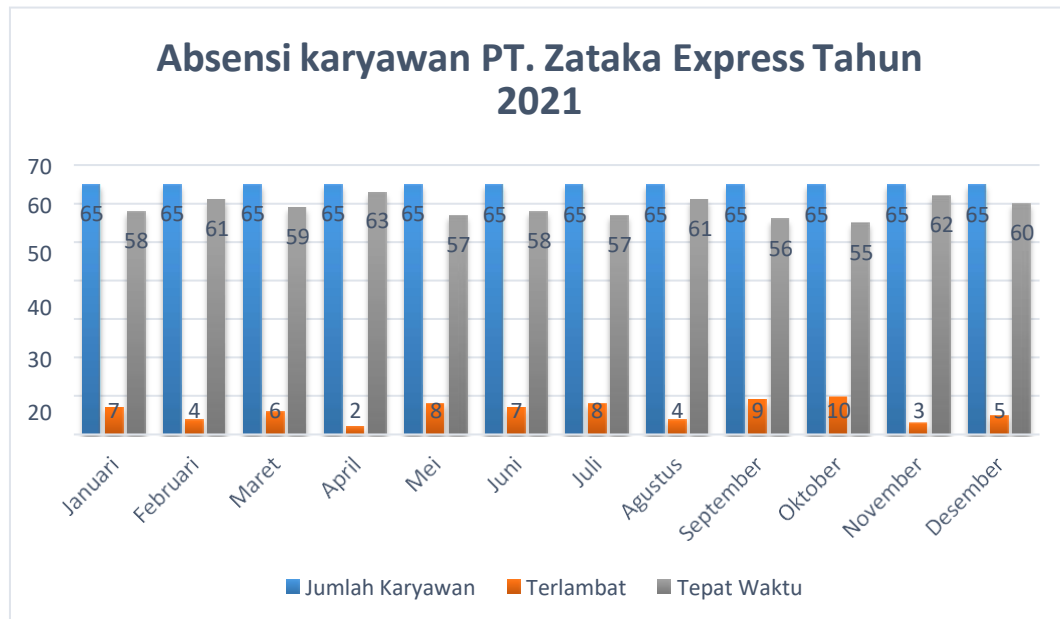
Sumber: PT. Zataka Expressindo Utama

Dari Tabel 1.2 di atas dapat kita lihat bahwa absensi karyawan PT. Zataka Express pada tahun 2021 masih belum stabil, walaupun sudah diberikan sanksi atas setiap keterlambatan namun karyawan PT. Zataka Express masih mengalami angka keterlambatan yang naik turun setiap bulannya. Hal ini terlihat pada bulan januari jumlah karyawan 65 orang yang hadir tepat waktu 58 orang sedangkan

yang terlambat 7 orang, pada bulan february yang hadir tepat waktu 61 orang sedangkan yang terlambat 4 orang, pada bulan maret yang hadir tepat waktu 59 orang sedangkan yang terlambat sebanyak 6 orang, pada bulan april yang hadir tepat waktu 63 orang sedangkan yang terlambat 2 orang, pada bulan mei yang hadir tepat waktu 57 orang sedangkan yang terlambat 8 orang, pada bulan juni yang hadir tepat waktu 58 orang sedangkan yang terlambat 7 orang, pada bulan juli yang hadir tepat waktu 57 orang yang terlambat 8 orang, pada bulan agustus yang hadir tepat waktu 61 orang sedangkan yang terlambat 4 orang, pada bulan September yang hadir tepat waktu 56 orang sedangkan yang terlambat 9 orang, pada bulan oktober yang hadir tepat waktu sebanyak 55 orang sedangkan terlambat 10 orang, pada bulan November yang hadir tepat waktu 62 orang dan yang terlambat 3 orang, pada bulan desember yang hadir tepat waktu 60 orang, sedangkan yang terlambat 5 orang.

Berikut Absensi Karyawan PT. Zataka Express tahun 2021 dari bulan Januari sampai dengan Desember jika kita lihat dalam bentuk grafik sebagai berikut :

Grafik 1.1 Absensi Karyawan Pt. Zataka Express tahun 2021



Sumber : PT. Zataka Expressindo Utama

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa diduga Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh dalam penunjang Prestasi Kerja karyawan melalui Kepuasan Kerja dalam pelaksanaan perusahaan PT. Zataka Expressindo Utama Kota Padang. Berdasarkan Latar Belakang yang sudah dijelaskan diatas maka hal ini yang menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“PENGARUH FASILITAS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ZATAKA EXPRESSINDO UTAMA KOTA PADANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Minimnya fasilitas kerja yang didapat karyawan untuk mencapai kepuasan kerja oleh karyawan PT. Zataka Express

2. Kurangnya disiplin kerja karyawan dalam mencapai prestasi kerja oleh karyawan PT. Zataka Express
3. Kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam mencapai prestasi kerja oleh karyawan PT. Zataka Express
4. Minimnya komitmen yang terlihat pada karyawan terhadap perusahaan PT. Zataka Express
5. Minimnya kompensasi kesejahteraan terhadap karyawan PT. Zataka Express
6. Kurangnya pengetahuan karyawan terhadap fasilitas kerja yang menjadi hak karyawan PT. Zataka Express
7. Kurangnya motivasi karyawan dalam disiplin kerja oleh karyawan PT. Zataka Express
8. Karyawan yang belum disiplin dalam mencapai kepuasan kerja oleh karyawan PT. Zataka Express
9. Kurangnya pelatihan khusus pada karyawan terhadap disiplin kerja oleh perusahaan PT. Zataka Express
10. Kurang tegasnya pimpinan perusahaan terhadap aturan kedisiplinan kerja karyawan oleh PT. Zataka Express

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus terhadap permasalahan yang ada dalam perusahaan, dengan demikian peneliti membatasi masalah Fasilitas Kerja adalah (X1) dan Disiplin Kerja adalah (X2) dalam menciptakan prestasi kerja sebagai variabel (Y) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z) pada PT. Zataka Expressindo Utama.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Zataka Expressindo Utama ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Zataka Expressindo Utama ?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Zataka Expressindo Utama ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Zataka Expressindo Utama ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Zataka Expressindo Utama ?
6. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Zataka Expressindo Utama ?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Zataka Expressindo Utama ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Zataka Expressindo Utama
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Zataka Expressindo Utama
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Zataka Expressindo Utama
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Zataka Expressindo Utama
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Zataka Expressindo Utama
6. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Zataka Expressindo Utama
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Zataka Expressindo Utama

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antarlain sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengembangan dan dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui kinerja karyawan didalam perusahaan. Sehingga perusahaan dapat menentukan strategi

lebih lanjut yang akan dipakai demi kesejahteraan karyawan dan perusahaan.

2. Manfaat bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

3. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh yang ada dari setiap variabel yang diteliti serta membuktikan kebenaran dari teori teori yang akan diuji dalam penelitian ini.

4. Bagi peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Zataka Expressindo Utama. Sehingga dapat menjadi salah satu referensi dalam penulisan Skripsi peneliti selanjutnya.