

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja membutuhkan orang yang bisa berpikir maju, inovatif dan mampu berkarya serta memiliki semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompentensi dan berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkompentensi dan berkualitas diharapkan mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi berperan penting dalam pencapaian tujuan guna untuk memajukan dan meningkatkan *profit* perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Bukit et al., 2017).

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan aktivitas-aktivitas dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya utama, karena dapat mengolah, menganalisis, dan menggerakkan tujuan organisasi atau perusahaan dengan optimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang menjadi kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena menangani keterampilan dan keahlian.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (**Hustia, 2020**). Menurut (**Karneli & Wahyuni, 2021**), kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. (**Arifin, 2017**) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Rohmah, 2018**) mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. (**Sukiyah et al., 2021**) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau *job recruitment*.

Dalam penelitian (**Wandira, 2019**) mengatakan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk peralatan, lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik pada kinerja, selain pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Selain faktor kinerja yang harus diperhatikan dalam meningkatkan sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan aspek-aspek lainnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja penting dan berpengaruh terhadap karyawan karena fasilitas kerja merupakan hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia bisa jadi efektif ataupun efisien apabila kita gunakan secara baik. Menurut (**Jufrizen & Hadi, 2021**) fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (**Hustia, 2020**) berpendapat fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda atau uang. Menurut (**Wandira, 2019**) fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Sedangkan (**Asmu'i & Ariffin, 2019**) berpendapat, fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.

Selain itu salah satu faktor yang harus di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut **(Sukiyah et al., 2021)** disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan menurut **(Purnawijaya, 2019)** faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, gaji dan kesejahteraan, keadilan, jaminan finansial dan sosial, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan yang harmonis.

Selain fasilitas kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja membuat karyawan semangat dalam bekerja untuk mencapai target perusahaan. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi kerja sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tentunya sangatlah dibutuhkan terlebih lagi dimasa pandemi saat ini **(Hustia, 2020)**. Menurut **(Karneli & Wahyuni, 2021)** motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

PT Batanghari Barisan adalah perusahaan yang secara khusus bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan karet yang berada di daerah Sumatera Barat. PT Batanghari Barisan merupakan perusahaan *crumb rubber* yang menghasilkan karet sebagai bahan baku untuk pabrik ban. Perusahaan ini didirikan sesuai dengan akte notaris no. 2 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dalam surat keputusan No. 02-471-HT-01-01 pada tanggal 29 Januari 1985. Yang beralamat di jalan By Pass No.18, Kel. Batung Taban XX, Kec. Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat 25223.

Tabel 1.1
Analisis data kinerja karyawan PT Batanghari barisan padang
Periode 2018-2019

No	Bagian	Rata-Rata				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Keuangan/Kantor	82,71	83,61	83,45	83,52	83,52
2	Kepala Bagian	83,90	84,53	83,55	85,05	85,07
3	Adm. Personalia	83,17	84,00	84,99	83,89	83,75
4	Adm. Ekspor	84,00	84,53	83,96	83,93	83,90
5	ASS. KA. Produksi	84,17	84,48	84,66	84,78	84,65
6	Laboratorium	83,14	83,73	83,51	83,61	83,65
7	Pengawas/Mandor	83,38	84,02	84,17	84,36	84,39
8	Ketua Tim Manajemen	83,36	84,09	84,39	84,36	84,32
9	G. Bahan Penolong	82,45	83,95	83,68	83,94	83,81
10	Satpam	82,21	83,00	83,30	83,43	83,75
11	Pembelian	82,95	82,96	83,27	83,46	83,50
12	HU. Kontaminasi B. Baku	81,22	81,74	82,41	82,73	82,64
13	ASS/ADM Pembelian	82,17	82,81	83,61	84,03	83,52
14	Teknik/Bengkel	80,75	82,10	82,60	82,90	83,00
15	Gudang Produk Jadi	82,64	83,32	83,34	83,41	83,32
16	Sopir	83,06	84,00	83,97	84,00	83,64
17	S. Forklift	83,02	82,58	82,89	83,44	83,22
18	Press	82,99	82,42	82,45	83,39	83,43
19	Cutter	83,82	83,12	83,33	83,75	83,74
20	Gilingan	83,25	82,06	83,00	83,21	83,26
21	HU. Gilingan	83,02	82,63	83,15	83,29	83,09
22	HU. Press A & B	82,26	82,40	83,37	83,43	83,23
23	HU. Lapangan	83,68	83,69	83,59	83,74	83,65
24	HU. Lory	82,75	82,61	83,21	83,89	83,86
25	HU. K. Gantung/Ampaian	82,73	82,72	83,51	83,89	83,75
26	HU. Limbah	82,73	82,56	83,72	83,89	83,94
27	Lingkungan Hidup	82,97	82,69	83,03	83,72	83,74
	Rata-Rata	82,91	83,20	83,49	83,74	83,68

Sumber : PT Batanghari Barisan

Berdasarkan Tabel 1.1 PT Batanghari Barisan Padang diperoleh hasil analisis data kinerja karyawan selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2018 rata-rata nilai kinerja karyawan adalah 82,91, pada tahun 2019 rata-rata nilai kinerja karyawan adalah 83,20, pada tahun 2020 rata-rata nilai kinerja karyawan adalah 83,49, pada tahun 2021 rata-rata nilai kinerja karyawan adalah 83,74 dan pada tahun 2022 rata-rata nilai kinerja karyawan adalah 83,68.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja karyawan dari tahun 2018-2021 mengalami kenaikan sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan dan masih belum mencapai target perusahaan. Naik turunnya hasil yang diperoleh perusahaan disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum optimal, fasilitas kerja yang kurang lengkap dan rendahnya disiplin kerja serta kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sehingga membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batanghari Barisan Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Fasilitas yang dimiliki perusahaan tidak mendukung sumber daya yang dimiliki.

2. Fasilitas kerja yang belum lengkap menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
3. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
4. Kurangnya penerapan disiplin karyawan dalam bekerja menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
5. Kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya menerapkan disiplin dalam bekerja.
6. Karyawan yang kurang disiplin seperti keluar perusahaan disaat jam kerja.
7. Tingkat kinerja karyawan yang masih rendah dan masih banyak karyawan yang santai dan lalai dalam bekerja.
8. Masih kurangnya dorongan dari pimpinan dalam mengendalikan kinerja karyawan.
9. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
10. Karyawan kurang termotivasi, dimana karyawan masih ada yang kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.
11. Motivasi kerja belum diterapkan dengan baik sehingga membuat kinerja karyawan menjadi menurun.
12. Menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga kinerja karyawan tidak stabil.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu permasalahan yang berkaitan dengan Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT Batanghari Barisan Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada PT Batanghari Barisan Padang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja PT Batanghari Barisan Padang?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang?
6. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Batanghari Barisan Padang?

7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Batanghari Barisan Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada PT Batanghari Barisan Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT Batanghari Barisan Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Batanghari Barisan Padang.

7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Batanghari Barisan Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

- c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja pada organisasi atau perusahaan.