

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 .Latar belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting setiap kegiatan organisasi,dalam aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan,karena berhasil tidaknya satu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang didapatkan sebelumnya oleh organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya yang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.Sumber Daya Manusia perlu untuk ditingkatkan,dikembangkan, dilatih dan dikelola kembali agar meningkatnya Kinerja Karyawan.

Menurut Emron Edison,dkk (2016:190) Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mngacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap organisasi pastinya menginginkan kinerja yang baik dan maksimal dari para karyawan utuk dapat mencapai tujuan perusahaan .Menurut Emron Edison (2016:205) Tedapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya :

1. Kompensasi
2. Motivasi dan pengakuan
3. Kompetensi

4. Komunikasi
5. Sistem/Prosedur
6. Pemimpin dan Kepemimpinan
7. Budaya perusahaan dan lingkungan
8. Kepuasan kerja (faktor psikologis)
9. Sarana prasarana/Fasilitas kerja (faktor organisasi)
10. Lingkungan kerja (faktor organisasi)

Fasilitas Kerja menurut Dahlius dan Ibrahim (2016:1) Secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Lingkungan Kerja menurut Risfatul Kotimah (2017) Lingkungan kerja adalah suatu yang berbeda disekitar para pekerja yang meliputi cahaya,warna,udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kepuasan Kerja menurut menurut Arif Yusuf Hamali (2016:203) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaanya,yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ika Nur Cahyaningrum,Agung Budianto (2019)dengan judul penelitian pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening dengan hasil penelitian studi pada Karyawan PT.Sampurna

Kuningan Juana di Kabupaten Pati . Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebagai variabel intervening penuh dan dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai variabel intervening parsial.

Penelitian yang kedua menurut Nuridha Citraningtyas(2017) Dengan judul pengaruh Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja aebagai Variabel Intervening studi pada karyawan Hotel magaland solo. Dengan hasil penelitian Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan,lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang ketiga menurut Chairun Nisa (2018) Dengan judul penelitian Pengaruh Fasilitas kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indoking Aneka Agar-agar Industri Medan deangan hasil penelitian Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indoking Aneka Agar-agar Industri Medan.Lingkungan Kerja berepngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indoking Aneka Agar-agar Industri Medan.

PT.Tanto intim line adalah perusahaan milik swasta yang didirikan sejak tahun 1971.PT.Tanto Intim Line bergerak dibidang jasa pengantar barang melalui

alat transportasi laut (ekspedisi).Pusat PT.Tanto Intim Line berada disurabaya, PT.Tanto intim line memiliki banyak cabang diindonesia salah satunya berada di Teluk Bayur kota Padang. Meskipun awalnya sederhana, perusahaan ini telah berkembang menjadi pemain yang diakui di industri perkapalan.

**Tabel 1.1**

**Data target pencapaian PT.Tanto intim line Padang**

**Periode Maret-September 2019**

Bulan	Jenis container		Target		Selisih	
	20 ft	40 ft	20 ft	40ft	20 ft	40 ft
Maret	196	0	200 boxs	50	4-	50-
April	97	1	200 boxs	50	103-	49-
Mei	200	1	200 boxs	50	0	49-
Juni	204	0	200 boxs	50	4	50-
Juli	298	0	200 boxs	50	98	50-
Agustus	419	0	200 boxs	50	219	50-
September	308	5	200 boxs	50	108	45-

**Sumber:PT.Tanto intim line Padang.**

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja PT.Tanto intim line Padang dari bualan Maret hingga September 2019 ,Target pencapaian PT.Tanto ini belum mengalami kestabilan kadang PT mengalami kenaikan dan bahkan kadang terjadinya penurunan target pencapain pengiriman barang.Karena masih rendahnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang masih kurang kondusif di PT.Tanto Intim Line, dan masih terbatasnya fasilitas kerja yang diberikan

oleh PT Tanto Intim Line kepada para karyawan Maka dari itu masih kurangnya semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan dalam pencapaian tujuan perusahaan.Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan Lingkungan kerja disekitar karyawan dengan memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan agar kinerja karyawan meningkat sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan memberi keuntungan kepada PT.Tanto Intim Line.Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa realita lebih kecil dibandingkan target.Target pada bulan maret 20ft 200 dan 40ft 50 realita 20ft 198 40ft 0,pada bulan April target 20ft 200 40ft 50 realita 20ft 97 40ft 1,pada bulan mei target 20ft 200 40ft 50 realita 20ft 200 40ft 1,pada bulan Juni target 20ft 200 40ft 50 realita 20ft 204 40ft 0,pada bulan Juni target 20ft 200 40ft 50 realita 20ft 298 40ft 0,pada bulan Agustus target 20ft 200 40ft 50 raelita 20ft 419 40ft 0,dan pada bulan September target 20ft 200 40ft 50 realita 20ft 308 40ft 5.Hal ini terjadi karena belum optimalnya Kinerja Karyawan pada PT.Tanto Intim Line disebabkan karena belum kondusifnya lingkungan kerja dan masih kurangnya fasilitas kerja pada PT.Tanto Intim Line Padang.

Oleh karena itu berdasarkan uraian masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul: “ **PENGARUH FASILITAS**

# **KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.TANTO INTIM LINE PADANG “.**

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas ,maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja yang masih kurang.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
3. Kepuasan kerja karyawan yang masih kurang.
4. Pengetahuan karyawan yang masih kurang.
5. Rancangan kerja yang masih teratur.
6. Kepribadian yang masih minim.
7. Motivasi kerja yang diberiakn masih kurang.
8. Kpemimpinan yang kurang maksimal.
9. Budaya organisasi yang masih kurang.
10. Kemampuan dan keahlian karyawan yang masih kuran.

## **1.3 Batasan Masalah**

Adapun batasannya penelitian ini maka dibatasi variabel bebas sebagai Kinerja Karyawan, variabel terikat dengan Fasilitas Kerja dan Lingkungan kerja serta sebagai variabel intervening Kepuasan Kerja.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan Kinerja PT. Tanto Intim Line ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Tanto Intim Line ?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tanto Intim Line?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim Line?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim Line?
6. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Tanto Intim Line ?

7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Tanto Intim Line ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk ;

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja PT. Tanto Intim Line Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Tanto Intim Line Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim Line Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim Line Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim Line Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Tanto Intim Line Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Tanto Intim Line Padang.



## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi pegawai**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta wawasan pegawai tentang Fasilitas kerja, Lingkungan Kerja dan Sumber Daya Manusia umumnya. Sehubungan dengan Kinerja Karyawan Agar karyawan dapat lebih meningkatkan Kinerja dalam bekerja.

### **2. Bagi instansi**

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam kegiatan perusahaan yang akan datang khususnya dalam hal Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja agar meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Tanto Intim Line di Padang

### **3. Bagi penelitian lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam menyusun skripsi, khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadikan dasar untuk peneliti selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.