

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap kemajuan teknologi sistem informasi memiliki satu tujuan, untuk dapat mewujudkan tujuan sesuai zaman yang sudah maju selalu membutuhkan sumber daya pegawai, yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Sejalan dengan Perkembangan yang terjadi dengan Kelapa Sawit saat Pandemi Covid-19 yang terjadi sejak awal tahun 2020 lalu telah melumpuhkan sektor perekonomian dunia termasuk Indonesia. Namun, sektor industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia masih mampu bertahan meskipun sedang berada ditengah pandemi Covid-19 ini. Sehingga industri perkebunan kelapa sawit masih bisa meningkatkan Prestasi Kerja untuk melakukan pergerakan kinerjanya menjadi lebih teratasi, meskipun industri kelapa sawit tersebut masih dalam tahap melakukan upaya-upaya antisipatif dan pencegahan.

Kinerja Pegawai dapat dikatakan sebagai sebuah tanggung jawab yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang didekatnya untuk menjalankan tugas yang diberikan ke padanya dan menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Fenomena yang terjadi pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) terhadap Prestasi Kerja saat ini baik secara umum maupun secara khusus yaitu Penghargaan terhadap Prestasi Kerja karyawan masih belum maksimal dimana kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan yang membuat karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelaksanaan kegiatan terhadap Prestasi Kerja dalam organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis akan menurunkan kepuasan kerja bagi para karyawan dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Fenomena tersebut sesuai fakta yang ada di PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) dimana fenomena tersebut banyak sekali terjadi di perusahaan, karena kurangnya pengawasan yang ketat akan bisa menimbulkan penurunan terhadap Prestasi Kerja yang terjadi di perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan pengawasan yang rutin terhadap kinerja karyawannya agar bisa meningkatkan Prestasi Kerja yang baik terhadap perusahaan yang dikerjakan.

Adapun perusahaan produksi kelapa sawit yang terletak di Pulau Sumatera di Provinsi Bengkulu yaitu PT. Karya Sawitindo Mas di mana perusahaan ini bergerak di bidang produksi tandan buah sawit segar. PT Karya Sawitindo Mas memiliki kapasitas pemrosesan yang lebih besar dibandingkan dengan pabrik produksi kelapa sawit lainnya. Ia mampu memproduksi hingga 60 Ton buah per jam, dan hasil akhirnya dijual untuk memenuhi permintaan pasar dalam negeri dan juga diekspor ke luar negeri melalui Pelabuhan Teluk Bayur di Padang. Berikut adalah tabel produksi PT. Karya Sawitindo Mas dari tahun 2016 hingga 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Produksi Buah Sawit PT. Karya Sawitindo Mas

Tahun	Produksi Sawit (Ton)	Pertumbuhan (%)
2016	82	(0)
2017	76	(-7,8947)
2018	74	(-10,8108)
2019	68	(-20,5882)
2020	58	(-41,3793)

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel diatas menjelaskan bahwa pergerakan produksi sawit pada PT. Karya Sawitindo Mas mengalami penurunan pada tahun 2016 – 2020. Pada tahun 2016 produksi sawit sebesar 82 ton dengan pertumbuhan 0%. Pada tahun 2017 menurun sebanyak 6 ton menjadi 76 ton dengan pertumbuhan -7,8947%. Pada tahun 2018 menurun sebanyak 2 ton menjadi sebesar 74 ton dengan pertumbuhan -10,8108%. Pada akhir tahun 2019 menurun sebanyak 7 ton menjadi 68 dengan pertumbuhan -20,5882%. Dan terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2020 sebesar 10 ton menjadi 58 ton dengan pertumbuhan -41,379%. Penurunan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas ada sedikit gangguan sehingga berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Hal ini bisa saja disebabkan oleh Minimnya Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Prestasi Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM), kurangnya Kemampuan Manajemen SDM Terhadap Prestasi Kerja, kurangnya Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Minimnya komitmen yang terlihat pada

objek terhadap perusahaan, Minimnya perhatian terhadap perusahaan dan belum terlihat kemampuan manajemen sdm di perusahaan terhadap fasilitas kerja.

Menurut Suad Husnan dalam artikel (Pangarso, 2016) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja karyawan yang nyaman dalam bekerja akan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut (Ibrahim, 2016) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :mesin, prasarana, perlengkapan kantor, bangunan, dan alat transportasi. Menurut Sayoto (2018) fasilitas adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dapat di artikan juga sebagai sarana utama maupun sarana penunjang tempat usaha.

Menurut Sutrisno (2016:151) mendefinisikan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal. Mangkunegara (2016 : 67) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Malayu S.P. Hasibuan, 2016).

Anna Ranaya (2016) yang membuktikan bahwa kemampuan kejadian fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari seluruh proses keaktifan karyawan yang bersangkutan (Tannady et al., 2019). Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja (Gabriella & Tannady, 2019). Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir (Yuliana & Tannady, 2019).

Menurut Newstorm dalam (Fattah, 2017), kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai melihat pekerjaan mereka. Dari berbagai defenisi tentang kepuasan kerja dari para ahli tersebut, dapat didefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan. Robbins and Judge dalam Damayanti (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri, yang mengelolah hasil perkebunan kelapa sawit menjadi minyak mentah. Sebagian besar masyarakat indonesia bergantung pada hasil perkebunan kelapa sawit. Hal ini juga menjadikan kelapa sawit sebagai komoditas terpenting di Indonesia. Saat ini sudah banyak dilakukan budidaya kelapa sawit di beberapa tempat di Indonesia. Konsep budidaya kelapa sawit sebagian besar berupa perkebunan yang jumlahnya sangat luas hal ini juga berdampak pada perluasan area perkebunan khusus kelapa sawit. Meskipun begitu tidak semua daratan Indonesia sesuai untuk budidaya tumbuhan kelapa sawit.

Salah satu upaya untuk mewujudkan pegawai yang professional dapat dilaksanakan melalui kemampuan manajemen sdm. Kegiatan kemampuan manajemen sdm merupakan proses peningkatan kompetensi pegawai agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain mengadakan kemampuan manajemen sdm perusahaan juga membuat peraturan kepuasan kerja sama karyawan nya mulai dari ketepatan masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman. Namun demikian masih banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan tentang kepuasan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara maksimal. Ketidaksiapannya kerja menjadi faktor penurunan prestasi kerja, dimana masih banyak karyawan yang mangkir dalam bekerja dan kurang menghargai waktu seperti datang terlambat keperusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:
“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Minimnya Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Prestasi Kerja.
2. Kurangnya Kemampuan Manajemen SDM Terhadap Prestasi Kerja
3. Kurangnya Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.
4. Minimnya komitmen yang terlihat pada objek terhadap perusahaan.
5. Minimnya kompensasi terhadap perusahaan.
6. Kurangnya pengetahuan karyawan terhadap Fasilitas Kerja.
7. Kurangnya motivasi pada karyawan.
8. Belum Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
9. Kurangnya pelatihan khusus pada karyawan terhadap Kemampuan Manajemen SDM.

1.3 Masalah Batasan

Agar penelitian ini lebih fokus terhadap permasalahan yang ada dalam perusahaan, dengan demikian penelitian membatasi masalah fasilitas kerja dan Kemampuan Manajemen SDM pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko dalam menciptakan prestasi kerja.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
2. Bagaimana Kemampuan Manajemen SDM Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
4. Bagaimana Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
5. Bagaimana Kemampuan Manajemen SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
6. Bagaimana Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
7. Bagaimana Kemampuan Manajemen SDM Terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) ?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).
2. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Kemampuan Manajemen SDM Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).
3. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).

4. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).
5. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Kemampuan Manajemen SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)
6. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).
7. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Kemampuan Manajemen SDM Terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui Kinerja Karyawan di dalam perusahaan. Sehingga perusahaan dapat menentukan strategi yang dipakai untuk perusahaan.

2. Bagi Akademik

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

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM).