

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Djoyowiriono dalam (Hasibuan, 2018) Fasilitas kerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan ada bahwa fasilitas kerja akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Sofyandi, 2016), fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan, transportasi. Kurang memadainya fasilitas kerja sering kali menyebabkan kendala pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya jumlah komputer yang kurang, sehingga sering kali tugas-tugas administrasi terkendala. Selain itu ada beberapa prasaran penting yang belum mencukupi, seperti ruangan guru yang sempit dan kurangnya jumlah kamar mandi. Perlengkapan kantor masih belum mencukupi, misalnya meja dan kursi khusus untuk guru, inventaris praktek pembelajaran masih kurang, tanah masih kurang memadai karena lahan parkir yang masih kurang mencukupi, begitu juga transportasi khusus yang tidak tersedia.

Pengembangan karir merupakan upaya- upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, kegiatan – kegiatan ini perlu di dukung oleh perusahaan adapun indikator pengembangan karir yaitu prestasi kerja, eksposour, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetian pada organisasi, pembimbing dan

sponsor, pengalaman internasional (Rivai, 2018), kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, dukungan mengikuti pelatihan untuk memajukan organisasi/perusahaan, mendapatkan promosi jabatan, dan mendapatkan kenaikan kelas jabatan (Rivai, 2018). Beberapa faktor akan mempengaruhi baik tidaknya karir seorang karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir sebagai berikut : hubungan karyawan dan organisasi, personalia karyawan, faktor eksternal, politicking dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, tipe (Sunyoto, 2015), sikap atasan, pengalaman, pendidikan, prestasi, faktor nasib, (Hamali, 2016), kinerja dan produktifitas kinerja, pengalaman, kompetensi dan profesionalisme, pendidikan, pemimpin, rekan kerja, pegawai dengan posisi lebih rendah, jaringan kerja dan nasib (Sunyoto, 2015).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). (Muhammad Busro, 2017) menyatakan, Sebelumnya telah ada penelitian tentang hubungan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang di hasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang di dukung oleh hal hal yang dari luar darinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil

kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016:302). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sesama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2017:74). Kepuasan kerja adalah keadaan bemosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai memandang pekerjaan itu, hal ini nampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Waluyo, 2015).

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 luashal ini juga berdampak pada perluasan area perkebunan khusus kelapa sawit. Meskipun begitu tidak semua daratan Indonesia sesuai untuk budidaya tumbuhan kelapa sawit. Adapun perusahaan pengolahan kelapa sawit yang terletak di Pulau Sumatera di Provinsi Bengkulu yaitu PT. Karya Sawitindo Mas di mana perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan tandan buah sawit segar. PT karya Sawitindo Mas memiliki kapasitas pemrosesan yang lebih besar dibandingkan dengan pabrik pengolahan kelapa sawit lainnya. Ia mampu mengolah 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 pengolahan PT.Karya Sawitindo Mas dari tahun 2017 hingga 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Pengolahan Buah Sawit PT.Karya Sawitindo Mas

Tahun	Pengolahan Sawit (Ton)
2017	76
2018	74
2019	60

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel diatas menjelaskan bahwa pergerakan pengolahan sawit pada PT.Karya Sawitindo Mas mengalami penurunan pada tahun 2017 – 2019. Pada tahun 2017 pengolahan sawit sebesar 76 ton. Pada akhir 2018 menurun sebanyak 2 ton menjadi sebesar 74 ton. Dan terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2019 sebesar 14 ton menjadi 60 ton. 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 Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM), Kurangnya pengembangan karir Terhadap kinerja Kerja Karyawan, Kurangnya kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Minimnya komitmen yang terlihat pada objek terhadap perusahaan, Minimnya perhatian terhadap perusahaan dan Belum terlihat pengembangan karir di perusahaan terhadap fasilitas kerja.

Salah satu upaya untuk mewujudkan pegawai yang professional dapat dilaksanakan melalui pengembangan karir. Kegiatan pengembangan karir 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 pengembangan karir perusahaan juga membuat peraturan kepuasan kerjasemua karyawa 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. Ketidak puasnya kerja menjad faktor penurunan kinerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang mangkir dalam bekerja dan kurang menghargai waktu seperti datang terlambat keperusahaan.

Berdasarkan urain di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:
“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kecamatan Mukumuko”

1.2. Identifikasi Masalah

1. Minimnya fasilitas Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
2. Kurangnya pengembangan karir Terhadap kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?

3. Kurangnya kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
4. Minimnya komitmen yang terlihat pada objek terhadap perusahaan di PT.Karya Sawitindo Mas (KSM)?
5. Minimnya kompensasi terhadap perusahaan di PT.Karya Sawitindo Mas (KSM)?
6. Kurangnya pengetahuan karyawan terhadap fasilitas kerja PT.Karya Sawitindo Mas (KSM)?
7. Kurangnya motivasi pada karyawan di PT.Karya Sawitindo Mas (KSM)?
8. Belum Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Karya Sawitindo Mas (KSM)?
9. Kurangnya pelatihan khusus pada karyawan terhadap pengembangan karir pada PT.Karya Sawitindo Mas (KSM)?

1.3 Masalah Batasan

Agar penelitian ini lebih fokus terhadap permasalahan yang ada dalam perusahaan, dengan demikian penelitian membatasi masalah fasilitas kerja dan pengembangan karir pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko dalam menciptakan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana fasilitas Kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
2. Bagaimana Pengembangan karir Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
3. Bagaimana fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
4. Bagaimana Pengembangan karir Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
5. Bagaimana Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
6. Bagaimana Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)?
7. Bagaimana Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan 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 kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)
2. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Pengembangan karir Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)
3. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)
4. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)
5. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)
6. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM)
7. Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan 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 Penulis

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