

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi.

Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak dapat berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Amanah and Putri, 2012).

Manusia merupakan komponen produksi yang sangat mahal dan sulit untuk dikelola, serta manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sistem pengelolaan yang baik dan benar dapat menghasilkan sebuah kinerja yang optimal sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Dengan kondisi demikian, maka menjadi suatu keharusan bagi suatu perusahaan untuk melakukan pengelolaan yang baik bagi seluruh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dengan sistem pengelolaan yang sesuai dengan direncanakan perusahaan, dibuat, dan dievaluasi. Hasil atau ukuran pencapaian suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi pencapaian perusahaan, maka dari itu perlu dilakukan manajemen kinerja untuk memastikan dan menjaga agar kinerja karyawan secara keseluruhan pada sebuah perusahaan dapat dikendalikan dengan baik. (Nurudin Fikrianto, 2017)

Manusia beraktifitas selalu membutuhkan sarana pendukung, baik dukungan internal maupun eksternal. Pendukung internal bagi manusia adalah kemampuan, keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan pendukung *eksternal* adalah lingkungan yang berupa sumberdaya yang

ada. Demikian pula fasilitas kerja. Fasilitas kerja pada suatu *office* penting untuk diperhatikan oleh manajemen *office* dalam mendirikan suatu *office* tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak dapat di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan fasilitas kerja yang memuaskan di dalam *office* tersebut. Seperti gedung *office* dan peralatan *office* meliputi: meja, kursi, lemari kayu, lemari besi, komputer, laptop, printer, filing kabinet, mesin penghancur kertas, overhead, AC, berangkas uang dan peralatan lainnya. Untuk mendukung kinerja pegawai di kantor tersebut (Nurhadian, 2019).

PT. Tesco Indomaritim adalah sebuah perusahaan rekayasa dalam pembuatan kapal, baling - baling (*propeller*), *maintance* kapal, serta menjual beberapa *sparepart* kapal, memiliki kontruksi bangunan yang panjangnya mencapai luas tanah 140.000 m, perusahaan ini terletak di dekat aliran sungai CBL, bertepat di Ds.Buni Bakti, Babelan Bekasi. Peneliti tertarik melakukan penelitian karena di temukan beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan PT.Tesco Indomaritim. Sehubungan data yang di dapatkan dari hasil wawancara dan survey dengan bagian HRD, fenomena yang terjadi pada PT Tesco Indomaritim yaitu sering terjadi kondisi yang tidak efektif dan efesien dalam proses penyelesaian pekerjaan di bagian *office* seperti pembuatan surat jalan dan pembuatan pembukuan untuk keperluan kerja menggunakan printer yang mengalami eror bahkan macet hal ini dapat membuat hasil kerja yang kurang efektif, hasil cetakan printer yang tidak baik atau mengalami *delay* saat proses tersebut. Masalah itu berkenaan dengan fasiltas kerja yang ditemukan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Fasilitas Kerja di PT. Tesco Indomaritim

Fasilitas Kantor	Total	Kondisi		Keterangan Rusak
		Baik	Rusak	
<i>Computer/laptop</i>	63	38	25	Error/lemot
Printer	43	15	28	Printer macet
<i>Ac</i>	7	6	1	tidak fungsi
Brankas	2	2	0	-
Meja	66	44	22	Patah dll
Kursi	96	45	51	Kursi patah
Lemari/Rak	7	7	0	-
<i>Dispenser</i>	6	6	0	-
Tempat sampah	4	4	0	-
Penghancur kertas	1	1	0	-
HT (<i>Handy Talky</i>)	13	10	3	Pecah

Sumber : Wawancara dengan HRD di PT Tesco Indomaritim, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 hasil data tersebut didapati bahwa jumlah rusak computer dan printer cukup tinggi hal ini bisa menjadi kendala dalam bekerja, mengurangi ke efektifan kerja dan dapat berimbas pada penilaian kinerja karyawan dari sisi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Dalam hal ketidak efektifan kerja akan mendapat teguran dari atasan bukan saja dikarenakan kurangnya keahlian bekerja namun fasilitas yang di berikan masih memiliki kekurangan.

Selain masalah yang berkaitan dengan fasilitas kerja, peneliti menemukan fenomena lain yang berkaitan dengan lingkungan kerja dimana karyawan merasa tidak nyaman terhadap ruang kerja di sebabkan suara bising yang di timbulkan oleh bagian produksi seperti suara menggerinda, hal ini karena jarak antar ruangan cukup berdekatan. Hal ini berdasarkan data survey berikut mengenai lingkungan kerja :

Tabel 1.2 Lingkungan Kerja di PT. Tesco Indomaritim

Kriteria	Standar	Realita
Suhu (°C)	26	25
Kebisingan(dB)	200-350	360
Kebersihan	100%	75%
Keamanan	100%	90%
Ketersediaan Fasilitas	100%	75%

Sumber : Wawancara dengan HRD di PT Tesco Indomaritim, 2020

Dari data tabel 1.2 diatas menunjukkan tingkat kebisingan sebesar 360 (dB) hal ini melebihi dari batas standar, tentunya dengan ini bisa mempengaruhi konsentrasi saat bekerja terlebih jika dalam kurun waktu yang cukup lama, tidak nyaman di pendengaran serta mengurangi kejelasan saat berkomunikasi antar rekan kerja di ruangan tersebut.

Selain itu dari hasil wawancara saat survey adalah adanya ketidaknyamanan hubungan karyawan dengan atasan, atasan yang memberikan intruksi secara mendadak dan banyaknya pertimbangan yang tidak pasti saat memberikan keputusan/persetujuan, ini mengakibatkan kurang nya tanggung jawab sehingga saling lempar masalah seperti terjadinya keterlambatan jalan dinas karena surat jalan yang belum disetujui, atau jadwal keberangkatan yang belum pasti, ini dapat membuat karyawan yang melakukan proses surat jalan akan merasakan serba salah dan tidak nyaman dalam berkerja.

Dari masalah yang telah dijelaskan diatas terkait fasilitas dan lingkungan kerja dapat menimbulkan fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu menurunkan kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dari data survey berikut:

Tabel 1.3 Kinerja di PT. Tesco Indomaritim

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat baik	Baik	Cukup	Buruk
2015	130	30	40	40	20
2016	132	35	35	39	23
2017	135	35	35	40	25
2018	143	34	39	40	30
2019	146	35	36	41	34
2020	148	35	35	38	40

Sumber : Wawancara dengan HRD di PT Tesco Indomaritim, 2020

Dari tabel 1.3 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir masih banyak kinerja karyawan dalam kategori cukup bahkan ada beberapa dalam kategori buruk. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri.

Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah kenaikan karyawan dengan kategori buruk berada pada tahun 2020 sebanyak 40 orang sedangkan dari tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2019 sebanyak 34 orang artinya dari tahun 2019-2020 mengalami kenaikan 6 orang pada kategori karyawan yang memiliki kinerja buruk. Kenaikan tersebut salah satunya dapat diakibatkan oleh kurangnya semangat kerja karyawan yang disebabkan oleh kurang atau buruknya fasilitas kerja yang ada serta kondisi lingkungan kerja kurang nyaman yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Sehubungan dengan berbagai permasalahan yang telah diuraikan diatas, adanya keterkaitan fasilitas kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap, dapat mendukung kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, aman bagi karyawan dan terjalin hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan, dapat membawa dampak yang positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, perlunya fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti ingin melakukan

penelitian mengenai **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tesco Indomaritim”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Tesco Indomaritim?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tesco Indomaritim?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tesco Indomaritim?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tesco Indomaritim.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tesco Indomaritim.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan di PT. Tesco Indomaritim.

1.4 Manfaat Penelitian

Bagi Perusahaan Dengan hasil penelitian ini di harapkan menjadi informasi bagi perusahaan dan dapat di pertimbangkan untuk menentukan kebijakan fasilitas dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Ruang lingkup dalam penelitian masalah ini yaitu membahas Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tesco Indomaritim. Penulis melakukan penelitian pada bagian *office* dengan responden sebanyak 108. Karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga pada penulis, maka penulis membatasi variabel penelitian menjadi 2, variabel Independen yaitu Fasilitas kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya dependen adalah Kinerja Karyawan di PT. Tesco Indomaritim.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep konsep tentang fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Serta membahas tentang review penelitian terdahulu.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain dan model penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan instrument penelitian yang meliputi uji reabilitas dan validitas.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian deskripsi data penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V

PENUTUP

Bab ini penulis memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

