

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Suatu lembaga perusahaan yang didirikan pasti memiliki suatu visi dan misi yang telah diperogramkan supaya lembaga atau perusahaan tersebut dapat berjalan dan berkembang dengan baik. Dengan itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang penting sebab berpotensi untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan sekaligus pula menjadi pelaku dalam berdiri dan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia ini harus dikelola dengan sebaik baiknya sehingga karyawan dapat berperan aktif demi tercapainya tujuan perusshaan. Kualitas sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Penurunan dan peningkatan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan bagi produktivitas perusahaan. Penurunan kinerja biasanya disebabkan oleh beban tugas yang berlebihan, menyebabkan tingkat stres dan kelelahan yang pada akhirnya merugikan produktivitas (Rony *et al.*, 2022). Oleh karena itu, sumber daya manusia membutuhkan faktor pendukung yang perlu diperhatikan dalam perusahaan yaitu fasilitas kerja yang memadai. Guna mencapai suatu keberhasilan, sebagai suatu lembaga perusahaan wajib dengan melakukan pendayagunaan sumber daya manusia yang telah dimiliki ialah suatu kewajiban. Maka dari itu penting bagi manajemen perusahaan untuk dapat memantau fasilitas kerja yang tersedia, kedisiplinan dalam bekerja sehingga pekerja dapat menjalankan *jobdesk*

nya sesuai dengan ketentuan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Yuliantari & Prasasti, 2020).

Dapat dilihat bahwa alat merupakan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan untuk menjaga agar perusahaan tetap berjalan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pengawas. Alat merupakan suatu bentuk insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk menunjang kinerja karyawan guna mencapai produktivitas karyawan yang tinggi. Fasilitas dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: tata letak fasilitas, nilai fungsional, estetika, kondisi pendukung dan peralatan pendukung. Selain itu, ada faktor lain yaitu pencahayaan ruangan, peralatan dan aksesoris panas dan pencahayaan (Harpis & Bahri, 2020).

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang dapat menjadikan pegawai sadar akan tugas yang harus mereka lakukan sesuai dengan *jobdesk* nya masing – masing, yang dimana pembentukan sifat kedisiplinan tidak muncul dengan sendirinya, namun perlu adanya pendidikan formal maupun non formal guna membentuk kedisiplinan terhadap pegawai. Disiplin kerja yaitu suatu sistem atau alat yang dipergunakan dengan para pimpinan berkomunikasi dengan karyawan sehingga karyawan siap untuk mengubah perilakunya dan sebagai bentuk upaya guna peningkatan kesadaran serta ketersediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta norma – norma sosial yang berlaku (Prabowo, 2020).

Dari segi kinerja, selain disiplin kerja perihal keberadaan ruang pendukung di perusahaan juga sangat penting. Fasilitas biasanya diartikan dengan dua istilah

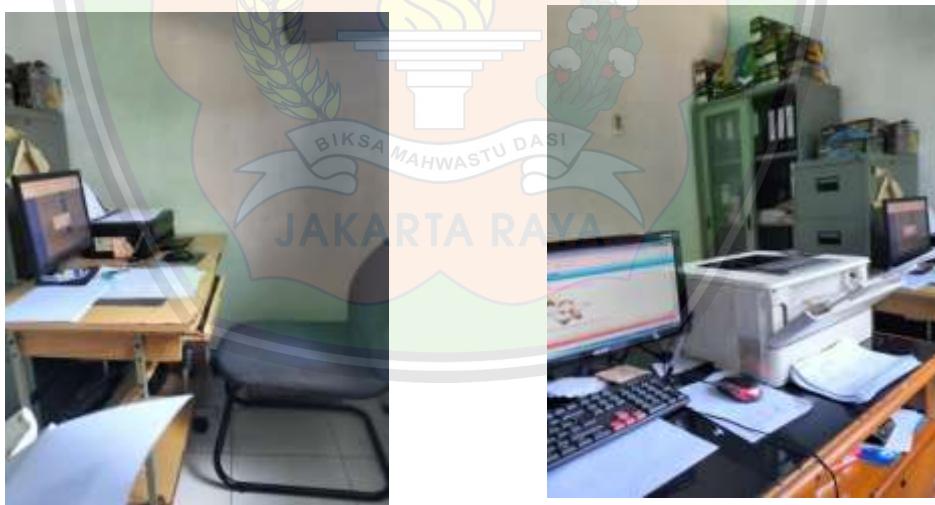
dasar yang berbeda. Pertama, fasilitas diartikan sebagai pemasangan benda – benda fisik pada prasarana dan merupakan bagian dari prasarana. Kedua, fasilitas diartikan sebagai barang – barang yang diperlukan bagi kehidupan, yang dapat berupa benda fisik maupun benda non fisik seperti pelayanan *public*. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, fasilitas sangat menunjang perusahaan untuk mendorong karyawan dalam memperlancar kinerja karyawan, seperti tata ruang kantor, ruang kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Aini dalam (Anam & Rahardja, 2019).

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan tanggung jawab pegawai dengan adanya mencapai hasil dari segi kualitas serta kuantitas yang terdapat dalam lembaga atau instansi. Kinerja juga merupakan gambaran situasi yang secara penuh atas dasar berubah dalam kurun waktu tertentu, dan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh aktivitas operasional suatu instansi dalam memanfaatkan sumber daya yang telah dimiliki oleh perusahaan itu sendiri (Hustia, 2020). Oleh sebab itu, penting bagi seorang manajemen pada PDAM Tirta Bhagasaki Cikarang Barat agar tetap menegaskan serta meningkatkan kinerja pegawai melalui penumbuhan fasilitas kerja dan disiplin kerja karyawan.

Hal ini mungkin menjadi penyebab kinerja karyawan yang kurang optimal yaitu disiplin karyawan yang kurang, perihal tersebut dijabarkan dari daftar absensi pegawai yang masih terdapat pelanggaran salah satunya yaitu datang tidak tepat waktu atau terlambat, sehingga perusahaan menetapkan adanya pemberlakuan pengurangan uang transportasi dan uang makan sebanyak 25%

perhari bagi karyawan yang datang terlambat akibat tidak disiplin kerja, hal ini dilakukan guna meningkatkan rasa disiplin bagi karyawan.

Fenomena ini ditemukan berdasarkan hasil temuan peneliti pada perusahaan tersebut, dinyatakan bahwa dalam PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat ini masih terdapat permasalahan terkait fasilitas kerja serta disiplin kerja karyawan, maksud dari permasalahan terkait fasilitas kerja yaitu peralatan pendukung kinerja karyawan masih belum memadai 100% dengan hal ini, karyawan yang membutuhkan peralatan tersebut perlu melakukan pengajuan terkait peralatan kepada atasannya, maka dari itu kinerja produktivitas karyawan terhambat, dibawah ini merupakan fasilitas yang terdapat dalam PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat.



**Gambar 1. 1 Fasilitas Kerja**

Sumber: Fasilitas Kerja Perusahaan (2024)

Berdasarkan gambar 1.1 bahwa fasilitas kerja pada PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat terbukti kurang memadai dan tampak tidak nyaman bagi

karyawan untuk melakukan pekerjaan sehari – hari, sehingga kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap fasilitas kerja perusahaan. Sedangkan untuk permasalahan terkait disiplin kerja adalah masih terdapat beberapa karyawan yang dianggap kurangnya kesadaran atas kewajiban mereka sebagai karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, salah satunya memiliki jiwa disiplin dengan tidak terlambat untuk masuk bekerja. Fenomena ini dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1. 1Daftar Absensi Ketidak Hadiran di Bulan September 2023 – Februari 2024 pada PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat**

No	Bulan	Tahun	Keterangan			Datang Terlambat	Jumlah Karyawan
			Sakit	Izin	Alfa		
1	September	2023	-	1	-	18	33
2	Oktober	2023	2	2	-	20	33
3	November	2023	1	3	-	16	33
4	Desember	2023	2	1	-	17	33
5	Januari	2024	-	2	-	18	33
6	Februari	2024	1	-	-	14	33
Jumlah			6	9	-	103	

**Sumber: SDM Perumda Tirta Bhagasaki (2024)**

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, menampilkan bahwasannya pada bulan September 2023 terdapat 1 orang pegawai yang tidak hadir dengan keterangan izin, pada bulan oktober 2023 terdapat 4 orang karyawan tidak hadir dengan keterangan 2 orang pegawai sakit dan 2 orang pegawai lainnya izin, pada bulan

November 2023 terdapat 4 orang karyawan yang tidak hadir dengan keterangan 1 orang pegawai sakit dan 3 orang karyawan izin pada bulan tersebut merupakan tingkat tertinggi pegawai tidak hadir dengan keterangan izin, pada bulan desember 2023 terdapat 3 orang pegawai yang tidak hadir dengan keterangan 2 orang pagawai sakit dan 1 orang pagawai izin, pada bulan januari 2024 terdapat 2 orang pegawai yang tidak hadir keduanya dengan keterangan izin, pada bulan februari 2024 terdapat 1 orang pegawai tidak hadir dengan keterangan sakit pada bulan februari 2024 merupakan bulan tingkat rendah berdasarkan jumlah karyawan yang tidak hadir yaitu hanya sebanyak 1 orang dalam satu bulan. Jumlah pada bagian datang terlambat merupakan total dari banyaknya karyawan yang datang terlambat setiap bulannya. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam setiap bulan terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat pada PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian atau riset ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat?

3. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam riset penelitian ini diantaranya:

1. untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat;
2. untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat;
3. untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti mengharapkan dapat memberikan manfaat, secara langsung maupun tidak langsung bagi beberapa pihak. Manfaat dari riset ini adalah sebagai berikut.

#### **1. Manfaat Akademis**

Dalam penelitian ini peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan serta mengenalkannya pada instansi pengelola sumber daya manusia khususnya dalam hal fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menyajikan informasi kepada pihak lain untuk melakukan

penelitian lebih lanjut dan dapat meningkatkan jumlah pengambilan Keputusan untuk memperoleh informasi referensi bagi penelitian lain sebagai wujud Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya khususnya program gelar manajemen. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat memasukkan lebih banyak variabel independent untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Sebagai referensi dan bahan masukan bagi instansi bahwasannya guna meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasaki Cabang Cikarang Barat perlu mengembangkan fasilitas kerja serta disiplin kerja supaya kinerja karyawan dapat berkembang pesat dengan baik. Selain itu peneliti mengharapkan riset ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah guna memberikan perhatian kepada karyawan dibawah kepemerintahan untuk memberikan fasilitas kerja guna meningkatkan kinerja karyawan agar disiplin kerja dapat terwujud dan untuk jangka panjang hal ini dapat meningkat dan menghasilkan perekonomian daerah.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Menulis membagi penelitian ini menjadi 3 bab untuk mempermudah pemahaman. Berikut ini adalah ide – ide utama yang dibahas dalam setiap bab.

## BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai perihal yang menjadi latar belakang alasan peneliti mengembangkan tema tentang fasilitas kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan teori – teori yang bersangkutan dengan tema penelitian skripsi yang diangkat, selain itu juga memaparkan hasil riset penelitian yang lain.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan penjabaran atau variabel (definisi operasional variabel), penjabaran tentang jenis data serta asal sumber data yang diperoleh, mengenai metode pengumpulan data serta bagaimana metode yang digunakan guna menganalisis data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini memaparkan dan menguraikan hasil dari penelitian

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, dan saran dari peneliti ini.