

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam perusahaan dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam perusahaan yang bersangkutan, maka dengan sendirinya kinerja (*performance*) banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut.

Salah satu sumber daya yang menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi yaitu sumber daya manusia. Perlu perhatian serius bagi suatu perusahaan untuk merencanakan strategi SDM dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi yang telah direncanakan sebelumnya. Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut manusia untuk bertindak semakin cepat dengan memperhatikan efisiensi disegala bidang. Menghadapi perkembangan ini tentu saja diperlukan fasilitas atau peralatan dalam kesiapan sarannya. Kalangan dunia usaha baik instansi pemerintah maupun instansi swasta dalam menjalankan usaha sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Perlukan kesiapan dalam mengoperasikan fasilitas atau peralatan kerja tersebut. Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif dan efisien. Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya.

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai unsur-unsur yang tersedia dalam organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-

faktor psikologis yang umumnya melekat pada diri karyawan seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional dan lain sebagainya. Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi saja.

Menurut Badudu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:314), fasilitas adalah segala hal yang dapat memudahkan perkara (kelancaran tugas dan sebagainya) atau kemudahan. Jadi, fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas. Dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik.

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Prestasi yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan Kinerja Karyawan yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. Sehubungan dengan hal di atas, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah

kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama-sama.

PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *real esatate* dan properti yaitu sebagai pengembang perumahan (*Developer*). Dunia properti saat ini masih menunjukkan perkembangan dan prospek yang sangat baik, hal ini didukung dengan maraknya dunia perbankan menyalurkan kredit konsumtif khususnya Kredit Kepemilikan Rumah (KPR). Dalam rangka menangkap peluang usaha yang masih terbuka dengan seiring bertambahnya jumlah penduduk perkotaan, maka PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo yang sebelumnya adalah CV. Ferlina Jaya pada tahun 1999 mulai terjun untuk mengembangkan pembangunan perumahan di wilayah Kabupaten Gorontalo. Perusahaan ini semula bergerak sebagai *General Contractor* di berbagai instansi pemerintahan. Merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas perusahaan dijadikan salah satu sasaran jangka panjang oleh manajemen perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa modal utama perusahaan adalah sumber daya manusia yang bekerja secara bersama-sama. Kehadiran karyawan sebagai motor penggerak diberbagai bidang pekerjaan pada suatu perusahaan. Apabila terdapat karyawan yang tidak hadir, maka dapat menghambat produktivitas perusahaan tersebut. Berikut ditampilkan daftar rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo periode 2017.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan
PT. PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo Periode 2017

No	Bulan	Karyawan	JlhHari	Hadir %	Tdk Hadir %	Ijin %	Sakit %	Ket
1	Januari	34	31	83.23	8.82	2.91	0.00	H=30, T=3, I=1, S=0
2	Februari	34	28	85.29	5.88	2.94	5.88	H=29, T=2, I=1, S=2
3	Maret	34	31	91.17	5.88	0.00	2.94	H=31, T=2, I=0, S=1
4	April	34	30	88.23	11.76	2.94	0.00	H=30, T=4, I=1, S=0
5	Mei	34	31	82.35	11.76	0.00	5.88	H=28, T=4, I=0, S=2
6	Juni	34	30	83.23	8.82	2.91	0.00	H=30, T=3, I=1, S=0
7	Juli	34	31	73.52	17.64	5.88	2.94	H=25, T=6, I=2, S=1
8	Agustus	34	31	76.47	17.64	2.94	2.94	H=26, T=6, I=1, S=1
9	September	34	30	70.58	20.58	0.00	8.82	H=24, T=7, I=0, S=3
10	Oktober	34	31	76.47	17.64	2.94	2.94	H=26, T=6, I=1, S=1
11	Nopember	34	30	82.35	8.82	5.88	2.94	H=28, T=3, I=2, S=1
12	Desember	34	31	94.11	2.94	0.00	2.94	H=32, T=1, I=0, S=1
JUMLAH				82.25	11.51	2.45	3.18	

Sumber : PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo, 2017

Hasil observasi peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas, masih terdapat karyawan yang tidak hadir kerja yang mengindikasikan bahwa ketidakpatuhan pada jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja karyawan masih rendah, hal ini disebabkan dalam melaksanakan pekerjaan seperti tidak memenuhi target yang telah ditentukan, kurangnya komitmen terhadap pekerjaan yang terlihat dalam melaksanakan tugas belum sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam suatu perusahaan dan kurangnya

dukungan fasilitas kerja seperti komputer dan printer yang hanya 1 unit, terbatasnya kendaraan operasional lapangan yang menunjang pekerjaan karyawan. Begitu pula fasilitas yang digunakan oleh tenaga kerja pada pembangunan perumahan masih menggunakan peralatan yang manual. Kurangnya kendaraan operasional seperti mobil dump truck hanya 1 unit dan mobil open cup pun hanya 1 unit.

Dari keadaan yang demikian, maka dari itu harus diantisipasi secepatnya oleh manajemen perusahaan, karena Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat karyawan yang tidak mencapai target perusahaan.
2. Menurunnya kehadiran karyawan.
3. Kurangnya dukungan fasilitas kerja seperti komputer, printer dan kendaraan operasional lapangan.
4. Belum efisiennya karyawan dalam penggunaan waktu kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah yakni **“Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo?”**

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan fasilitas kerja dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Direktur PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo dalam memperhatikan faktor fasilitas kerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.
- b. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan sumberdaya manusia yang berhubungan dengan fasilitas kerja dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam memperoleh meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.