

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, dimana karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Rencana yang sudah dicanangkan suatu organisasi akan berjalan lancar jika setiap anggota organisasi didalamnya memiliki kerjasama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik maupun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan adalah upaya-upaya dalam peningkatan fasilitas yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal ataupun internal, sehingga harus disadari bahwa salah satu alasan karyawan bekerja di dalam suatu perusahaan adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau kebutuhan ekonominya serta kebutuhan akan berprestasi yang mendapat pengakuan dari orang lain, Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan adalah pemberian intensif dan dengan adanya kepastian dalam menerima upah atau gaji, sehingga karyawan merasa terjamin untuk dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya . PT. Perkebunan Nusantara III merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang ada di seluruh Indonesia. Salah satu tujuan utama PT.Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei adalah menjalankan usaha dan menghasilkan laba dari hasil agri bisnis perkebunan yang berkualitas . Untuk mencapai tujuan tersebut setiap bagian di dalam PT.Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei harus memberikan

kontribusi yang baik agar tercapai tujuan dari perusahaan tersebut. karena perusahaan ini bergerak dibidang industri maka perusahaan dituntut untuk memajukan ekonomi perindustrian khususnya di perkebunan maka dari itu tuntutan itu akan terpenuhi jika pihak perusahaan memiliki karyawan yang berprestasi. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat berhasil mencapai tujuan yang mereka miliki.

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diembankan suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional [1]

Kinerja karyawan inilah yang pada akhirnya akan turut mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu PT Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei selalu mengupayakan untuk mempunyai karyawan dengan kinerja yang optimal sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal. Kinerja seseorang atau karyawan kadang kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor-faktor lainnya yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik. Berdasarkan hasil pengamatan, masalah yang timbul dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei. Dari tingkat kehadiran dan tingkat kedisiplinan, yang ditunjukkan oleh data absensi karyawan setiap bulan termasuk alfa, keterlambatan, cuti dan ijin. Dimana seringkali karyawan yang terlambat masuk kerja cenderung mengalami kenaikan, dan juga tingkat kedisiplinan yang kurang oleh karyawan yang terlambat, dan cepat pulang pada saat pekerjaan belum selesai, tidak hanya itu ada beberapa karyawan ditelephone kembali oleh Mandor untuk masuk kerja, karena kurangnya informasi ketidakhadiran karyawan. Kebanyakan karyawan yang mengeluhkan kondisi perusahaan dikarenakan kurang memadainya fasilitas yang mendukung agar pekerjaan mereka terselesaikan dengan baik, sehingga banyak karyawan yang berubah menjadi malas bekerja atau banyak karyawan yang ijin atau cuti, terlambat atau bahkan alfa karena pekerjaan mereka tidak nyaman di perusahaan. Dari data dibawah ini kita bisa lihat bagaimana

persentasi karyawan dalam beberapa bulan mengenai absensi mereka di perusahaan. Selain itu motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan pun menurun dikarenakan waktu pekerjaan yang tidak sesuai dengan hasil yang mereka terima. Tidak hanya itu dari hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan individu karyawan menurun. Dalam hal ini apabila terjadi secara terus menerus, maka dapat merugikan perusahaan dan tingkat produktivitas perusahaan akan sulit dicapai.



**Gambar 1.1 Grafik Absensi Karyawan[2]**

Motivasi adalah faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi juga berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja [3]. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus

atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Faktor motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan adalah, motivasi kerja karyawan akan timbul bila ada pemuasan kebutuhan, yaitu ; kebutuhan untuk prestasi, kebutuhan untuk kekuasaan dan kebutuhan untuk bervariasi. dengan terpenuhi kebutuhan tersebut akan meningkat kinerja karyawan. semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Semakin tinggi tingkat intensitas kerjanya, semakin tinggi tingkat intensitas kerjanya, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi. Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih profesional terutama dibidangnya. Biasanya dengan mengadakan seminar-seminar yang dapat memotivasi karyawan. Motivasi kepada seorang karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. motivasi harus di ciptakan sebaikbaiknya supaya moral kerja, dedikasi dan kecintaan serta kedisiplinan para karyawan meningkat. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja karyawan, agar karyawan mau dan mampu bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Outlet Sinarmas MultiFinance Cabang Telagasari [4].

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja .

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Fasilitas kerja juga merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan,

seperti dalam penyelesaian pekerjaan [5]. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali dan untuk menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang memudahkan konsumen dalam usaha yang bergerak dibidang jasa, maka segala fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, kelengkapan, serta kebersihan fasilitas harus diperhatikan terutama yang berkaitan erat dengan yang dirasakan atau didapat konsumen secara langsung, maka terdapat pengaruh Kualitas layanan, Fasilitas terhadap kepuasan pengguna jasa layanan pada kantor Samsat Manado [6]

Dalam kasus tersebut maka peneliti melakukan penelitian ini agar pihak perusahaan segera memperbaiki kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas, tidak hanya motivasi kerja yang dibangun akan tetapi fasilitas kerja juga perlu diperhatikan perusahaan agar meningkatnya kinerja dari karyawan tersebut, Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih profesional terutama dibidangnya. Motivasi kepada seorang karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. motivasi harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi dan kecintaan serta kedisiplinan para karyawan meningkat. Oleh karena itu berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Motivasi Kerja ,Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian adalah :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei ?

- b. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei ?
- c. Apakah motivasi kerja, fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei ?

### 1.3 Ruang lingkup Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan ,maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas maka agar penelitian lebih fokus, pelaksanaan penelitian dibatasi dan difokuskan pada:

1. Variabel Independen yaitu Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja
2. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan
3. Objek penelitian PT Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei
4. Periode penelitian 2017

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang manalebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III Sei Mangkei

### 1.5 Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang pengaruh

motivasi kerja dan fasilitas kerja yang di terima karyawan dalam meningkatkan kinerja.

## 2. Bagi Pengembangan Ilmu

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk peneliti selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pemberian motivasi kerja dan fasilitas kerja kepada karyawan.

### 1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang” [4]. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Dari segi variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi kerja sedangkan pada penelitian ini adanya penambahan variabel yaitu Fasilitas Kerja adapun penambahan Variabel pada penelitian ini karena untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali dan untuk menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena merupakan termasuk faktor utama dalam penyelesaian pekerjaan [5]. Dari segi objek penelitian, penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang sedangkan peneliti ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara III Sei mangkei
2. Periode penelitian sebelumnya pada Tahun 2011, sedangkan penelitian ini dilakukan 2017