

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Menurut Sudaryana (2020) keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri.

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas karyawannya. Hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan yang saling bergantung dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Karena perusahaan membutuhkan karyawan sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk pemenuhan kebutuhannya. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya suatu instansi pemerintahan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia (Moenir, 2015).

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dengan memperoleh laba yang maksimal agar kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Simanjuntak (2021) keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu.

Peningkatan pada kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menciptakan kedisiplinan, karena apabila dalam pengelolaan kedisiplinan dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap yang harus ada pada setiap pemimpin dan karyawan. Sikap disiplin harus selalu menjadi sebuah kebiasaan yang wajib dilakukan pemimpin dan karyawan di perusahaan, dengan pemimpin dan karyawan yang disiplin perusahaan memiliki kualitas kerja sumber daya manusia yang bagus dan dapat meningkatkan reputasi perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan. (2018:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif msdm yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar berkeinginan bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang terbaik (Hasibuan, 2017:141). Organisasi sangat membutuhkan karyawan yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Jika karyawan telah menerima motivasi yang cukup maka karyawan akan merasa siap untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang dirasakan oleh karyawan dan akan membentuk sebuah keinginan dan kemampuan untuk bekerjasama, bekerja secara efektif atau efisien dan sesuai dengan prosedur yang ada agar tercipta sebuah keselamatan.

Selain kedisiplinan dan motivasi kerja, fasilitas kerja juga diyakini mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam semua aspek proses kerja yang efektif perusahaan diwajibkan berupaya untuk menyiapkan fasilitas kerja yang memadai dan lengkap untuk mendukung alur kemajuan pekerjaan. Menurut Moenir (2015:119) Menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga berfungsi social dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dengan kondisi yang baik dan layak akan membantu proses kelancaran sebuah pekerjaan. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari setiap perusahaan maupun organisasi karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Tri Karya Nusantara Pati. PT. Tri Karya Nusantara Pati adalah perusahaan pabrik briket yang berlokasi di kecamatan Tlogowungu, kabupaten Pati, provinsi Jawa Tengah. PT. Tri Karya Nusantara Pati yang bergerak dalam bidang perindustrian. Kegiatan usaha utama yang dijalankan oleh PT. Tri Karya Nusantara Pati adalah produksi briket arang dari batok kelapa yang digunakan untuk pembakaran rokok arab (shisha hookah) dan barbeque dengan tujuan pasar ekspor.

Kedisiplinan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pada PT. Tri Karya Nusantara Pati sendiri sudah menetapkan kedisiplinan untuk para karyawannya, akan tetapi masih ada beberapa karyawan di PT. Tri Karya Nusantara Pati yang tidak tepat waktu saat datang jam kerja dan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Kedisiplinan karyawan adalah hal yang sangat diperlukan sebagai usaha peningkatan kinerja dan kemajuan perusahaan. Menurut Afandi (2018:12) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peningkatan kedisiplinan dilakukan perusahaan dengan berbagai cara, salah satunya pada sistem absensi karyawan yang dapat jadi bahan pelaporan waktu karyawan datang, pulang, serta masuk atau tidak. Seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Daftar kehadiran
(Februari – Juni 2023)

Bulan	Hari Masuk	Jumlah Kehadiran	Prsentasi Absensi
Februari	23	3549	98%
Maret	25	3861	97%
April	20	3087	96%
Mei	24	3841	97%
Juni	23	3550	98%

Sumber: PT. Tri Karya Nusantara, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.2 kedisiplinan karyawan di PT. Tri Karya Nusantara Pati mengalami kenaikan dan penurunan absensi dari bulan Februari hingga bulan Juni 2023. Tingkat kehadiran pada karyawan PT. Tri Karya Nusantara Pati rata - rata presentasinya mencapai dari 96% hingga 98%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan absensi pada karyawan masih mengalami fluktuasi, hal ini juga menyebabkan naik dan turunnya produksi yang dicapai, oleh karena itu kedisiplinan pada saat bekerja sangat mempengaruhi hasil kerja dan juga berdampak pada perusahaan, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan prsentasinya tidak stabil dan dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbelengkalai dan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan.

Selain kedisiplinan, motivasi juga berpengaruh terhadap karyawan pada PT. Tri Karya Nusantara, seperti pencapaian tujuan perusahaan pada hasil produk. Karyawan tidak mendapatkan pencapaian dari pekerjaannya karena kurangnya motivasi dalam diri karyawan sehingga membuat pekerjaannya tidak terselesaikan dengan baik. Motivasi sangat diperlukan untuk tercapainya hasil pekerjaan yang

maksimal, sebab jika tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan memiliki dorongan untuk bekerja (Adha dkk, 2019). Turunnya semangat kerja ialah tanda dari turunnya motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Seperti pencapaian pada produktivitas yang tidak sesuai harapan. Pada PT. Tri Karya Nusantara terdapat peningkatan dan penurunan pada produk yang dihasilkan disetiap tahunnya dari 2018-2022 Seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Data Hasil Produksi PT. Tri Karya Nusantara
Tahun 2018 - 2022

Tahun	Pencapaian Produksi (ton)	Target Produksi (ton)
2018	1634	1640
2019	1133	1140
2020	997	1010
2021	1009	1018
2022	1375	1380

Sumber: PT. Tri Karya Nusantara, 2022

Dapat dilihat pada tabel 2 menunjukkan adanya kinerja karyawan yang kurang maksimal dikarenakan hasil produksi di beberapa bulan pada tahun 2018 - 2022 mengalami penurunan dan peningkatan serta ketidakstabilan pada hasil produksi di PT. Tri Karya Nusantara. Pada tahun 2018 jumlah hasil produksi mencapai 1634 ton, akan tetapi pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan hingga 997 ton, dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2021 dan 2022. Menurunnya jumlah target pada tahun 2019 dan 2020 pada PT. Tri Karya Nusantara dapat dikarenakan turunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh

kurangnya motivasi kerja pada karyawan yang bersamaan dengan adanya covid-19 di tahun 2019-2020.

Salah satu faktor yang juga harus diperhatikan kinerja karyawan adalah pemanfaatan fasilitas kerja yang tepat. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja (Jufrizen, 2021). Jika fasilitas kerja memadai dan dapat digunakan secara tepat, maka aktivitas kerja akan berjalan dengan baik. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT. Tri Karya Nusantara terdapat beberapa fasilitas yang ada, fasilitas yang memadai yang dapat mendorong karyawan bekerja secara efektif dan efisien harus menjadi perhatian pada PT. Tri Karya Nusantara karena dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Sedangkan untuk fasilitas kerja yang digunakan sebagai alat penunjang pekerjaan, pabrik menyediakan alat-alat kerja yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan. Fasilitas yang tersedia yaitu :

Tabel 1.3

Data Fasilitas PT. Tri Karya Nusantara Pati

Fasilitas	Unit
AC	2
Kipas angin di ruang produksi	8
Kipas angin di ruang packing	10
Mesin produksi	8
Mesin mixer	4
Musholla	1
Transportasi antar & jemput karyawan	1

Sumber: PT. Tri Karya Nusantara, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa pada PT. Tri Karya Nusantara terdapat 2 unit AC untuk 2 ruangan office, 1 musholla untuk tempat ibadah karyawan dan 1 unit transportasi mobil untuk antar dan jemput karyawan yang berdomisili di daerah pabrik. PT. Tri Karya Nusantara membutuhkan fasilitas yang memadai untuk melancarkan pekerjaan yang ada contohnya seperti kipas angin yang terdapat pada ruang produksi yang hanya tersedia 8 unit sedangkan kipas angin yang terdapat pada ruang packing sedikit lebih banyak yaitu 10 unit, padahal udara yang terdapat pada ruang produksi memiliki sirkulasi udara yang lebih panas dibandingkan ruang packing, berdasarkan observasi yang dilakukan di ruang produksi yang terdapat 8 mesin produksi dan 4 mesin mixer akan sangat mempengaruhi sirkulasi udara yang ada, dengan demikian fasilitas kerja yang kurang memadai ini akan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan dan juga akan mempengaruhi hasil produksi pada PT. Tri Karya Nusantara.

Dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Budiana dkk(2023), Manda HM dkk (2022), Rofik (2022), Rismayadi & Suroso (2020), Umar dkk (2021) Manullang dkk (2022) menyebutkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2023), Aisarah dkk (2023) kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anindita dan Prabowo (2022), Budiana dkk (2023), Rofik (2022), Rismayadi & Suroso (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Siswati dkk (2022), Dewi dkk (2023) menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Manda HM dkk, (2022), Anindita dan Prabowo (2022), Manullang dkk (2022), Umar dkk (2021) menyebutkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Boni, Darmansah (2020), Gunawan (2021), Hendry dkk (2022) menyebutkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti akan mengambil judul penelitian “PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI KARYA NUSANTARA PATI”

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Ini:

1. Penelitian ini mengambil objek PT. Tri Karya Nusantara Pati.
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kedisiplinan, motivasi kerja dan fasilitas kerja.
3. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
4. Penelitian ini menggunakan uji parsial tanpa adanya uji simultan
5. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini rumusan masalah yang dapat diambil berdasarkan uraian pada latar belakang adalah sebagai berikut

1. Kedisiplinan pada karyawan belum terpenuhi secara maksimal, tingkat kedisiplinan karyawan masih mengalami fluktuasi dan peningkatan serta penurunan pada hasil produksi di PT. Tri Karya Nusantara Pati.
2. Motivasi kerja yang didapatkan karyawan juga masih belum maksimal di mana hasil produksi yang dicapai setiap tahunnya mengalami naik turun terutama pada tahun 2019 sampai 2020 mengalami penurunan dikarenakan kurangnya motivasi dan juga bersamaan dengan adanya Covid-19
3. Fasilitas kerja yang juga dapat melancarkan pekerjaan masih membutuhkan fasilitas yang lengkap, seperti di bagian produksi masih membutuhkan fasilitas yang lengkap untuk dapat melancarkan pekerjaan karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka pertanyaan yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Karya Nusantara Pati ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Karya Nusantara Pati ?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Karya Nusantara Pati ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Karya Nusantara Pati.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Karya Nusantara Pati.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Karya Nusantara Pati.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah di atas, diharapkan peneliti dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta pengalaman mengenai kedisiplinan, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu memberikan informasi bagi PT. Tri Karya Nusantara Pati dan sebagai masukan yang bermanfaat kepada perusahaan mengenai kedisiplinan, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya.