

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama kelancaran kegiatan seluruh organisasi, bahkan maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada keberadaan sumber daya manusia. . Jika sebuah perusahaan yang berkomitmen untuk berkembang memiliki sistem untuk menganalisis sumber daya manusia, setiap orang yang bekerja di sana akan dapat memahami seberapa sukses mereka.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai kondisi yang harus dipahami dan disahkan oleh pihak yang berkepentingan untuk menetapkan batas keluaran tertentu. Perusahaan terhubung dengan misi dan visi bisnis yang unik dan memahami dampak positif dan negatif dari setiap kebijakan operasi tertentu. Oleh karena itu, pentingnya prestasi kerja karyawan bagi bisnis dan organisasi itu sendiri tidak dapat terlalu ditekankan. Beberapa faktor risiko yang terkait dengan deklarasi hasil perang. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengurangan pekerjaan karyawan atau dalam kaitannya dengan jaringan intra-perusahaan. Faktor terpenting yang mempengaruhi lingkungan perusahaan adalah fasilitas.

Fasilitas didefinisikan sebagai salah satu faktor pendukung bagi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan fasilitas kerja yang baik dan dukungan alat yang tepat lebih kondusif untuk kinerja karyawan, sehingga membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2014). Biasanya, semakin baik fasilitas yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Memiliki fasilitas berarti bawahan dihargai oleh atasannya, sehingga membangkitkan semangat kerjanya. Untuk kepuasan kerja karyawan tentunya hal ini juga berdampak pada perusahaan. Selain fasilitas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dari dalam adalah motivasi.

Motivasi kerja merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah tanggapan karyawan terhadap beberapa pernyataan tentang keseluruhan upaya yang ditimbulkan dalam diri karyawan sehingga dorongan untuk bekerja tumbuh dan mencapai tujuan yang diinginkan (Potu, 2013). Motivasi karyawan yang tinggi mengarah pada kinerja yang baik, yang pada akhirnya mengarah pada kepuasan di komunitas yang mereka layani. Motivasi kerja lebih baik jika dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi perusahaan, sehingga memberikan perbedaan baik atau buruk terhadap kinerja karyawan.

Tanpa seseorang yang dapat mengembangkan, menggunakan, dan mendapat manfaat darinya, fasilitas komprehensif dan strategi motivasi tidak akan efektif. Keberhasilan suatu perusahaan dapat disimpulkan dari hasil pekerjaan yang dilakukan karyawannya. kebutuhan akan program bagi

karyawan pemberdayaan ada karena karyawan strategi pemberdayaan, yang sangat penting untuk memantau kegiatan yang dipimpin karyawan. Ini adalah tanda bahwa perusahaan peduli dengan motivasi karyawannya dan bahwa mereka juga mendorong untuk maju. Setiap sumber daya dan kompensasi yang tersedia memungkinkan karyawan untuk mengintensifikan upaya kerja mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajer secara efisien dan efektif.

Secara spesifik, penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. INDOCITRA PACIFIC. Perusahaan ini bergerak dalam bidang *support service* dalam pengendalian hama dan kebersihan. PT. INDOCITRA PASIFIC terdiri dari tiga bisnis yaitu *Ecocare Group* (Hygiene Services), *Pest care* (*pest control* pengendali hama), dan tukang bersih (*cleaning service*). Diketahui, terdapat beberapa fenomena permasalahan yang ada pada PT. INDOCITRA PACIFIC, seperti fasilitas dan sarana kerja atau material yang adakalanya tidak sesuai dengan kebutuhan *customer* di lapangan, sarana yang dibutuhkan dalam pemenuhan *target* juga masih kurang memadai, serta rendahnya motivasi para karyawan untuk menyelesaikan *target* pekerjaan mereka. Seperti terlihat di table 3.1 terdapat data keterlambatan kebutuhan *customer* sebagai berikut:

Table 3.1

Data di Lapangan dalam rangka pelayanan ke customer

Tahun	Pesanan Customer	Realisasi	Keterlambatan
Januari 2022	Customer membutuhkan service keset sebanyak 30 unit dengan warna yang sama	30 unit warna yang berbeda.	Persediaan yang datang dari gudang 30 warna yang berbeda .
Februari 2022	Customer bank bsi all jatim selalu meminta pengharum aroma lemon gress	Persediaan Pengharum aroma lemon gress yang dikirim dari gudang pusat tidak mencukupi.	Persediaan material yang dikirim dari gudang pusat tidak mencukupinya .
Maret 2022	Harusnya menggunakan alat scanting kapasitas besar.	Hanya memakai alat scanting kapasitas standard karena permintaan customer.	Kinerja tidak maksimal karena tidak sesuai antara permintaan customer dan kebutuhan di lapangan karena pertimbangan customer dan kebutuhan di lapangan
April 2022	Customer memesan hanya 1 unit alat pest anti serangga untuk luasan area perusahaan.	Sesuai luasan area customer harusnya sesuai standard menggunakan 3 unit pest anti serangga.	Kinerja tidak maksimal karena tidak sesuai antara permintaan customer dan kebutuhan di lapangan karena pertimbangan customer dan kebutuhan di lapangan.

Sumber: Hasil Olah Data Di Lapangan,2022

Selain permasalahan fasilitas dan kinerja terdapat rendahnya motivasi karyawan. Motivasi Kerja sendiri menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama ,bekerja efektif,dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. sebagai contoh di bagian tabel 3.1 bulan maret dan april 2022 kinerja tidak maksimal karena tidak sesuai antara permintaan customer dengan realisasi di lapangan mengakibatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan berkurang dan tidak mampu terselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan fenomena yang ada, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut untuk dijadikan bahan kajian dalam penelitian ini, dengan judul: **“PENGARUH FASILITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOCITRA PACIFIC.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada PT.INDOCITRA PACIFIC adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisa pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang memiliki pengaruh simultan dan dominan terhadap Y.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang hendak diteliti ini diharapkan memberikan sejumlah yang baik secara teoritis maupun praktis bagi semua pihak, yaitu:

1. Bagi Peneliti :

Memberikan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

2. Bagi Perusahaan :

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang pemberian motivasi dan fasilitas perusahaan terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas diwaktu yang akan datang.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan :

Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai objek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.