

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang mempunyai peranan besar dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Tentu saja hal ini tidak terjadi secara kebetulan, namun manusia memiliki dorongan dalam berinteraksi satu sama lain dan memiliki keterikatan. Di era globalisasi yang semakin modern ini mengharuskan dunia perusahaan mampu bersaing secara ketat untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan hal ini, yang harus diperhatikan dalam mempertahankan eksistensi dan perkembangan perusahaan adalah dengan memajukan sumber daya manusia agar lebih unggul untuk keberhasilan perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Sumber daya manusia adalah komponen utama dan mempunyai potensi yang besar dalam menjalankan kegiatan organisasi, sehingga menjadi pionir dalam segala aktivitas yang ada di perusahaan seperti dalam kelancaran kegiatan operasional yang meliputi produksi, penjualan, keuangan, pemasaran dan kesuksesan perusahaan masa depan. Kesuksesan ditandai dengan bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Hal ini juga memerlukan peran aktif pimpinan dalam memahami dan mengarahkan seluruh anggota di perusahaan (Yuliani, 2023). Dengan adanya sumber daya manusia yang dikelola dengan baik tersebut dapat mendorong karyawan bekerja maksimal sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

Hal ini dikarenakan perusahaan akan bergantung pada kapasitas pekerjanya. Selain itu, perusahaan harus mampu mengamati kebutuhan dan tekanan yang terjadi dalam perusahaan sehingga berdampak pada pekerja yang maksimal agar kegiatan operasional dapat terlaksana dengan baik. Menurut (Adha, 2019) sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan dapat dikatakan berkembang pesat dan memiliki keberhasilan jika memiliki sumber daya manusia dengan keterampilan yang sesuai di bidangnya. Keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kinerja karyawan berdasarkan kualitas pekerjaan yang dilakukan (Suryani dalam Budiasa, 2021). Selain itu, jumlah pekerjaan yang dilakukan dan ketepatan waktu dapat digunakan sebagai penunjang kinerja dan kesuksesan untuk mewujudkan keinginan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki performa dan kualitas unggul diharapkan berkontribusi terhadap terwujudnya keunggulan kompetitif suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam pencapaian keberhasilan tentu dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. (Setiarini & Kustini, 2022).

Kinerja karyawan merupakan perilaku aktual dalam kaitannya hasil kerja di perusahaan dan setiap karyawan mencapai hasil kerja yang berbeda dengan rekan lainnya. Busro (dalam Rosida & Swasti, 2022) menyatakan kinerja merupakan hasil akhir karyawan secara individu atau kelompok untuk meraih visi, misi dan sasaran organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan memiliki dampak signifikan terhadap keberlangsungan organisasi. Harahap & Tirtayasa

(2020) kinerja karyawan berkaitan dengan selesainya pekerjaan yang diperoleh. Menurut Mangkunegara (dalam Harjasa & Swasti, 2022) kinerja merupakan pencapaian jumlah dan mutu yang di peroleh karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara tepat. Sementara itu, menurut Moeheriono (dalam Mardiana & Kumalasari, 2020) kinerja berkaitan dengan kegiatan individu maupun kumpulan individu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan hak, tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh suatu organisasi.

Dalam memahami pentingnya sumber daya manusia serta mewujudkan sistem kinerja perusahaan yang baik diperlukan efisiensi dan efektifitas serta kualitas yang unggul. Perusahaan dikatakan mampu mengelola karyawannya dengan baik akan dibuktikan dengan hasil kinerja. Jika kinerja karyawan meningkat maka membuktikan bahwa perusahaan berhasil mengelola sumber daya dengan baik. Namun sebaliknya, Apabila perusahaan tidak mengelola secara optimal maka perusahaan menunjukkan hasil kinerja yang menurun. Dalam hal ini, tentu akan mempengaruhi sistem perusahaan secara menyeluruh sehingga perusahaan harus mampu meningkatkan kinerjanya kembali. Hal tersebut dapat dicapai melalui aspek pengelolaan sumber daya manusia seperti kompetensi, kedisiplinan serta fasilitas kerja. Dengan adanya upaya tersebut tentu akan memungkinkan dalam peningkatan kinerja karyawan. Sehingga, dapat memastikan bahwa karyawannya berperan penuh atas pekerjaan yang diberikan dalam menggapai sasaran perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan guna membantu perusahaan meningkatkan kemampuannya untuk bertahan dalam konteks bisnis yang kompetitif dan tidak menentu,

peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan signifikan bagi manajemen. Keberhasilan mencapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan sangat tergantung pada kualitas operasional sumber daya manusia yang dimiliki.

PT Romi Violeta Sidoarjo adalah perusahaan manufaktur terkemuka dan salah satu eksportir furnitur terbesar di Indonesia, dengan pengalaman lebih dari 27 tahun dalam memproduksi furnitur berkualitas untuk pasar internasional yang terletak di Jl. Kesatrian, Sono, Sidokerto, Kec. Buduran, Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan ini memiliki lini produk khusus pada furnitur dalam ruangan yang terbuat dari kayu dan anyaman dengan pasar utama saat ini Amerika Serikat dan Eropa. Perusahaan tersebut tidak hanya menyediakan beragam produk dan layanan saja tetapi juga berupaya sebaik mungkin dalam menyediakan layanan yang dipersonalisasi guna membantu untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan memperluas pasar.

Selain itu, PT Romi Violeta memiliki banyak pelanggan dan memiliki eksistensi yang tidak diragukan lagi dengan adanya beberapa relasi bisnis serta memiliki eksistensi tersendiri di hati pelanggan. Langkah yang ditempuh perusahaan dalam menjunjung tinggi integritas dan pengembangan yang lebih baik serta dengan jelas mewujudkan komitmen sebagai perusahaan yang berorientasi layanan profesional untuk mencapai tujuan kepuasan pelanggan yaitu dengan cara merekrut sumber daya manusia yang potensial dan bermutu guna menciptakan prestasi yang memuaskan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Namun untuk mempertahankan karyawan terlebih yang potensial atau selalu memberikan hal positif untuk perusahaan bukanlah hal

yang mudah bagi perusahaan. Dengan tumbuh dan berkembangnya bisnis furnitur, tentu perusahaan terus berupaya memperbaiki sistem kinerja dengan cara meningkatkan kualitas produk dan menciptakan inovasi baru serta memiliki kinerja karyawan yang baik mengingat kinerja karyawan merupakan kunci utama bagi setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas maupun keuntungan karena dengan hal tersebut dapat menjadi penentu keberhasilan suatu bisnis. Dengan mengetahui kinerja karyawan secara jelas maka perusahaan lebih mengetahui sejauh mana perkembangan kualitas sumber daya manusianya.

PT Romi Violeta dalam menjalankan kegiatan usahanya tentu tidak terlepas dari berbagai masalah. Dari observasi awal terhadap kinerja, didapatkan permasalahan mengenai hasil produksi yang mengalami penurunan secara signifikan. Berikut data target produksi PT. Romi Violeta selama 3 tahun terakhir yang diformulasikan dalam tabel:

Tabel 1. 1 Target Produksi PT. Romi Violeta Sidoarjo 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Pesanan (pcs)	Realisasi	Ketidak tercapaian	Keterangan
2021	5.200	4.995	4	Tidak tercapai
2022	6.500	6.066	7	Tidak tercapai
2023	10.000	9.003	10	Tidak tercapai

Sumber: PT. Romi Violeta Sidoarjo (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan target produksi dan hasil produksi pada tahun 2021 – 2023 mengalami ketidak tercapaian. Perusahaan telah meningkatkan target sesuai standart di setiap tahunnya, akan tetapi masing –

masing karyawan belum mampu mencapai standart kinerjanya. Sehingga, dapat diketahui bahwa PT. Romi Violeta mengalami kendala pada kinerja. Dengan demikian, hal tersebut dapat menjadi indikasi penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Mangkunegara (dalam Gardapati & Irbayuni, 2023) kriteria keberhasilan sumber daya manusia pada perusahaan diukur dengan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil karyawan untuk melaksanakan tugas sebanding dengan kewajiban perusahaan. Menurut Ulfaturrosida & Swasti (2022) kinerja dipahami sebagai hasil serta tingkah laku yang didapat sebagai proses karyawan dalam menentukan kewajiban dengan waktu yang ditetapkan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala bagian produksi PT. Romi Violeta Sidoarjo menyampaikan bahwa ketidaktercapaian tersebut salah satunya disebabkan oleh keterlambatan proses produksi. Terjadinya keterlambatan tersebut dikarenakan beberapa karyawan yang melakukan pekerjaan kurang efektif dan efisien. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang kurang. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan karyawan yang masih kurang mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki kompetensi yang rendah.

Setiap perusahaan diharapkan mampu memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan karena sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik ialah memiliki karyawan yang berkompeten. Oleh karena itu, dikatakan penting dan dapat dipahami sebagai kemampuan dalam memenuhi persyaratan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang

kompeten merupakan asset suatu perusahaan, dimana mereka akan memahami dengan baik tugas dan kewajiban dalam perusahaan sehingga pekerjaan lebih maksimal dan produktivitas meningkat.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan potensi yang dimiliki serta didukung sikap kerja dalam melakukan tanggung jawabnya (Nababan & Tanjung, 2020). Seseorang yang berkompeten tinggi pasti dapat menyelesaikan tugas yang diberikan (Djaya, 2021). Kompetensi merupakan kemampuan dalam melakukan tanggung jawab berdasarkan potensi yang dimiliki dan didukung oleh sikap kerja sesuai bidang yang diperlukan (Kitta & Idris, 2023).

Sementara itu, kompetensi mempunyai unsur pembeda yaitu pengetahuan dan keterampilan kerja. Pengetahuan mengacu pada tugas yang dilakukan karyawan untuk menghindari kesalahpahaman antar individu sedangkan keterampilan mengacu pada kemahiran teknis karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Anugrah & Adiwati, M. R., 2022). Menurut Krisnawati & Bagia (2021) kompetensi dapat dipahami sebagai keterampilan kerja dengan cerdas dan didasari dengan perilaku tekun dalam bekerja sesuai keahlian dan bidang pekerjaannya. Tentu dengan adanya hal tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap hasil kinerja. Moerheriono (dalam Lestari, 2019) kompetensi dan kinerja karyawan memiliki kaitan sangat erat, untuk meningkatkan kinerjanya mereka harus memiliki kompetensi yang tepat untuk melakukan tanggung jawabnya. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Wahyuni & Budiono (2020) serta Trisdiana *et al.*, (2023) bahwa

kompetensi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara dengan kepala bagian sumber daya manusia menyampaikan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pada PT. Romi Violeta Sidoarjo adalah terdapat beberapa karyawan level senior bagian produksi divisi *wood process* yang memiliki tugas sebagai penentu utama dalam terselenggaranya kegiatan produksi tersebut kurang tanggap terhadap penggunaan teknologi salah satunya pada mesin *CNC* yaitu mesin pemotong yang tidak semua karyawan dapat mengoperasikan mesin tersebut. Dalam hal ini, dengan adanya tugas yang dibebankan terhadap karyawan bagian produksi tentu perusahaan menuntut agar karyawannya memiliki kompetensi yang sesuai dibidangnya. Jika karyawan tidak memiliki pengetahuan, keterampilan serta keahlian yang baik maka dapat memicu terhambatnya kegiatan produksi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, bagian sumber daya manusia juga menambahkan bahwa karyawan yang bekerja rata – rata memiliki pendidikan SMA/SMK Sederajat. Sekalipun dirasa cukup, tentu karyawan perlu mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya. Jika karyawan memiliki kompetensi dibawah standart maka berdampak terhadap penurunan produktivitas suatu perusahaan.

Selanjutnya, karyawan dengan kemampuan yang kurang tentu dapat dikembangkan melalui pelatihan. Adanya pelatihan, diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta kompetensi karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya, sehingga meningkatkan kinerjanya. Berikut merupakan data capaian pelatihan yang dilakukan perusahaan pada tahun 2023:

Tabel 1. 2 Data Kompetensi PT Romi Violeta Sidoarjo Tahun 2023

No.	Pelatihan yang dilakukan	Jenis	Target peserta	Peserta	Keterangan
1.	Pelatihan Kebakaran	<i>On the Job</i>	10	10	Tercapai
2.	Pelatihan komunikasi kerja		11	11	Tercapai
3.	Pelatihan penanganan pertama kecelakaan kerja		15	15	Tercapai
4.	Pelatihan bahan kimia		25	17	Tidak tercapai
5.	Pelatihan Penanggulangan Limbah	<i>Off the job</i>	2	1	Tidak tercapai
6.	Pelatihan Tenaga Teknis PerKayuan		2	2	Tercapai
7.	Pelatihan Penanganan K3		3	2	Tidak tercapai

Sumber: PT. Romi Violeta Sidoarjo (2024)

Data tabel 1.2 diatas menunjukkan capaian pelatihan yang dilakukan perusahaan. Pelatihan yang dilakukan PT. Romi Violeta Sidoarjo tidak dilakukan secara rutin melainkan hanya sesuai kebutuhan dan pelatihan tersebut ada 2 jenis yaitu *on the job training* dan *off the job training* yang diikuti karyawan dari beberapa bagian termasuk bagian produksi. Dapat dilihat pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa terdapat tiga pelatihan yang tidak tercapai. Ketidak tercapaian tersebut disebabkan karena terdapat karyawan yang tidak bisa meninggalkan pekerjaan pada pelatihan *off the job training* serta ada juga karyawan yang kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan pada *on the job training* sehingga dapat memicu pada penurunan kinerja yang disebabkan kurangnya pengetahuan. Dengan adanya pelatihan selain dapat meningkatkan

kemampuan karyawan tentu dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam memenuhi *standart operation procedure (SOP)* suatu perusahaan. Pada dasarnya kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk menjalankan tanggung jawabnya melalui potensinya. Hal ini termasuk syarat dalam bekerja sehingga tidak cukup hanya belajar melainkan berproses Rohida (dalam Wahyuni & Budiono, 2022). Untuk itu, dalam meningkatkan performa karyawan perusahaan perlu memperhatikan secara khusus berkaitan dengan kompetensi yang dijalankan serta pelatihan yang baik untuk peningkatan kinerja.

Disamping itu, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Dalam suatu organisasi bisnis, disiplin kerja merupakan hal yang sangat krusial untuk mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan yang kuat tentu merefleksikan kesadaran individu pada tanggung jawab yang diemban. Oleh karena itu, setiap pimpinan diharapkan selalu berusaha memastikan bahwa karyawan menunjukkan kedisiplinan yang baik (Sadat & Kurniawan, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Estiana & Saimima (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Hasibuan (dalam Setiawan & Swasti, 2022) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan tingkat sadar serta keinginan seseorang untuk patuh pada seluruh aturan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja seseorang akan mampu memutuskan hal yang boleh dan tidak dilakukan karena menjadi suatu kebijakan (Rivai, 2021). Dalam hal ini, disiplin juga dipahami perilaku

menghargai aturan dan ketentuan perusahaan sehingga karyawan mampu dengan sukarela beradaptasi dengan kebijakan yang berlaku. Hamali (dalam Estiana & Saimima, 2023).

Permasalahan mendasar yang kini dihadapi PT. Romi Violeta Sidoarjo adalah tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan. Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan bagian sumber daya manusia, tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan dalam pekerjaan sehari-hari relatif tinggi sehingga mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan karyawan cenderung datang melebihi jam kerja yang ditentukan. Adapun informasi tersebut didukung dengan disajikannya data absensi karyawan bagian produksi yang menunjukkan bahwa pada tahun 2021-2023 dapat dikatakan masih banyak karyawan yang terlambat datang ke kantor dan ketidakhadiran yang tinggi:

Tabel 1. 3 Absensi dan Keterlambatan Karyawan Produksi PT. Romi Violeta Sidoarjo 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi			Keterlambatan		Ketidakhadiran	
			Alpha	Izin	Sakit	Jumlah	%	Jumlah	%
2021	47	242	19	24	32	11	0,10	86	0,76
2022	44	243	25	8	23	20	0,19	76	0,71
2023	40	239	24	61	16	28	0,29	108	1,13

Sumber: PT. Romi violeta Sidoarjo (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 data absensi karyawan bagian produksi diatas menunjukkan bahwa terjadi peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran pada tiga tahun terakhir. Hal ini membuktikan adanya fenomena bahwa masih terdapat karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja terhadap suatu aturan yang ditetapkan. Ketidaksiplinan ini termasuk keterlambatan masuk kerja dan

terkadang terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir bekerja karena beragam alasan seperti, izin, sakit, atau acara keluarga dan lain sebagainya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan menjadi terabaikan dan tidak terselesaikan secara tepat waktu. Dengan adanya permasalahan tersebut tentu pihak perusahaan harus mengutamakan dan memperhatikan kedisiplinan karyawan khususnya berkaitan dengan tingkat absensi agar tidak terjadi peningkatan secara terus menerus. Selain itu, bagian sumber daya manusia juga menyampaikan bahwa setiap karyawan yang tidak menjaga kedisiplinan ditempat kerja tentu akan selalu dikenakan sanksi berupa teguran lisan maupun tertulis. Dari fenomena yang terjadi menandakan bahwa buruknya kinerja karyawan tentunya bisa dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Selanjutnya, terdapat permasalahan terkait fasilitas kerja yang dirasa kurang. Suatu perusahaan diharapkan mampu memperhatikan serta menjaga fasilitas kerja yang baik dalam memotivasi karyawan agar semakin mengembangkan kemampuan dan mewujudkan potensi yang dimiliki. Di dalam suatu organisasi, fasilitas kerja adalah aspek yang krusial karena tanpa dukungan fasilitas yang memadai organisasi tidak akan berfungsi dengan optimal. Fasilitas kerja dipahami dengan peralatan yang berguna untuk memberikan kemudahan karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Peralatan kerja yang diperlukan juga berbeda setiap organisasi tergantung pada kebutuhan masing-masing organisasi (Suban *et.al*, 2020). Selain fasilitas kerja dalam penunjang pekerjaan, terdapat pula fasilitas lain yang sama pentingnya seperti mushola, tempat olahraga, ruang kesehatan dan lain sebagainya. Pemberian fasilitas kerja menjadi salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan. Harpis (dalam Yandi *et.al*, 2023).

Fasilitas kerja dengan kondisi kurang memadai tentu akan menjadi penghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Jufrizen dan Hadi, 2021). Hal ini diperkuat oleh temuan (Manalu *et.al*, 2022) dan (Sihombing *et.al*, 2024) yang menegaskan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Nurhidayat *et.al*, 2024) fasilitas kerja adalah faktor yang berpengaruh pada kinerja hal tersebut karena peralatan yang baik akan memudahkan aktivitas kerja dan menciptakan kinerja yang efektif dan efisien sesuai standart kerja yang ditentukan. Selanjutnya, menurut Munarwisyah (dalam Agustino, 2023) fasilitas kerja artinya semua yang dipergunakan dan dinikmati pegawai yang memberikan kontribusi langsung terhadap pekerjaan untuk mempermudah penyelesaian tanggung jawabnya. Fasilitas kerja adalah perlengkapan yang memudahkan karyawan agar dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga dalam hal ini, fasilitas kerja merupakan salah satu pendorong dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan kualitas kerja dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Alma (dalam Jufrizen dan Hadi, 2021)

Pada saat melakukan pengamatan secara langsung dan melakukan wawancara dengan kepala bagian produksi terkait fenomena fasilitas kerja di dapatkan informasi bahwa fasilitas kerja pada perusahaan dikategorikan baik dan cukup memadai. Namun, masih terdapat kekurangan mengenai beberapa alat mesin produksi dengan kondisi kurang baik. Berikut data fasilitas kerja yang diformulasikan pada tabel:

Tabel 1. 4 Data fasilitas kerja alat produksi PT Romi Violeta

No.	Nama Mesin	Kondisi	Keterangan
1.	Mesin <i>Sanding Master</i>	Layak	Berfungsi dengan baik dengan pemeliharaan secara rutin.
2.	Mesin <i>CNC</i>	Kurang layak	Performa mesin yang lambat.
3.	Mesin <i>Armsaw</i>	Layak	Beroperasi dengan lancar dan digunakan secara efektif.
4.	Mesin laminasi	Kurang stabil	Selang hidronis bocor dan press satu dengan yang lain kurang stabil.
5.	Mesin <i>Finger joint</i>	Kurang Stabil	Terkadang terkendala secara umum pada komponen mesin.
6.	Mesin <i>molding</i>	Layak	Semua fungsi berjalan normal.

Pada tabel 1.4 menunjukkan terdapat beberapa peralatan mesin produksi dengan kualitas kurang baik yang disebabkan karena usia peralatan mesin sudah tua. Dengan usia mesin yang sudah tua tersebut maka akan berpengaruh pada kinerja sehingga mesin tidak bekerja secara optimal yang berakibat pada hasil produksi. Oleh karena itu, dalam hal ini diperlukan adanya pembaharuan peralatan mesin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, fasilitas perlengkapan yaitu komputer yang digunakan sebagai penunjang dalam melaksanakan tugas divisi *wood process* masih menggunakan sistem komputer lama yang tentu berpengaruh terhadap pekerjaan menjadi kurang maksimal. Selain itu, perusahaan telah memberikan fasilitas penunjang lain untuk karyawan dalam bekerja salah satu contohnya alat pelindung diri (APD) dan kartu tanda pengenal. Namun, karyawan cenderung kurang

termotivasi dalam menggunakan fasilitas tersebut. Kemudian, tidak tersedianya kantin karyawan tentu kenyamanan menjadi salah satu faktornya. Dalam hal ini, berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan, tidak tersedianya fasilitas kantin dapat memicu terjadinya penurunan kesejahteraan dan produktifitas karyawan. Selain kenyamanan, tentu berhubungan dengan efisiensi waktu dimana dapat memicu terjadi keterlambatan untuk kembali bekerja karena melebihi waktu istirahat yang ditentukan bagi karyawan yang tidak membawa makanan dari rumah.

Permasalahan yang terjadi terkait fasilitas kerja pada PT. Romi Violeta Sidoarjo tersebut tentu menjadi penghambat bagi karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya sehingga dapat berakibat terjadinya penurunan kualitas kerja yang berimbas pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, alangkah baiknya fasilitas kerja lebih diperhatikan.

Setelah menelaah persoalan ini, peneliti berpendapat bahwa rendahnya tingkat kompetensi, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap perusahaan adalah akar penyebab rendahnya kinerja karyawan. Merujuk dalam latar belakang yang diuraikan, peneliti berminat melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Romi Violeta Sidoarjo”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Romi Violeta Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Romi Violeta Sidoarjo?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Romi Violeta Sidoarjo?

1.3 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Romi Violeta Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Romi Violeta Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Romi Violeta Sidoarjo.

1.4 Manfaat

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat untuk berbagai pihak yang terkait sesuai dengan subjek penelitian ini, sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan riset ini diproyeksikan mampu menyumbang insight dan memberikan peningkatan pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya

manusia terlebih mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan

1. Diharapkan penelitian ini bisa memberikan informasi dalam memajukan perusahaan khususnya terkait upaya peningkatan kinerja karyawan melalui kompetensi, disiplin kerja dan fasilitas kerja di PT. Romi Violeta.
2. Diharapkan agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk mengatasi dan mengurangi permasalahan yang terjadi di PT. Romi Violeta.

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Diharapkan agar penelitian ini menjadi wadah pengetahuan dan informasi mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat mengimplementasikan dari teori yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja dan fasilitas kerja di dunia kerja.