BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berhasilnya organisasi tentunya terpengaruhi oleh kualitas pekerjanya. Khususnya Batam dengan besarnya total penduduk yakni sekitar 944.285 jiwa sudah bermodalkan menjadi jiwa yang manusia bermanfaat. Sebab itu dikiranya diperlukannya pengusahaan agar masyarakat bisa dimobilitasi serta membisa menjadikan masyarakat dengan produktivitas yang tinggi, berintegritas, terampil, dan memiliki kepercayaan diri demi melakukan pekerjaan dan mengamati besok hari dengan keoptimisan. Naiknya beragam macam usaha menyebabkan pemiliknya diharuskan berkompetisi dengan pesaingnya dikarenakan terpengaruhi oleh pesaing yang memunculkan strategi baru demi mengembangkan bisnisnya. Tentunya membuat mereka diharuskan berkemampuan serta mempunyai kompetensi agar bisa bersaing dibisnis hingga perusahaannya bisa menggapai targetnya.

Didalam menggapai tujuannya, dibutuhkannya berkualitasnya tenaga kerja serta berkompetensinya agar memengaruhi perusahaan hingga bisa maju dan sukses. Dikarenakan pekerja ialah sebagian hal penting yakni pelopor saat melangsungkan pekerjaannya dengan maksdu menggapai tujuannya. Baiknya pekerja bisa melahirkan bagusnya kinerja pula (Anam & Rahardja, 2017: 1). Pencapaian tujuannya sebuah perusahaan bukanlah dari peralatannya saja. Melainkan lebih kearah pekerjanya juga

dengan maksud menggapai misi perusahaannya. Makanya pekerja diharuskan berkinerja yang bagus didalam kelanjutan perusahaannya saat menggapai tujuannya.

Untuk mendukung hasil kerja karyawan pastinya dipengaruhi oleh sekumpulan faktor. Salah satunya ialah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk memudahkan pekerjaan karyawan. Seperti kendaraan, komputer, *printer*, penerangan yang baik, pendingin ruangan, BPJS, *pantry* yang nyaman dan fasilitas keamanan. Fasilitas kerja menjadi penunjang didalam kegiatan fisik dan dipergunakan didalam aktivitas keseharian perusahaan, berjangka waktu yang permanen dan memerikan nilai guna dimasa mendatang. Jadi, fasilitas kerja dijadikan peralatan demi memudahkan pekerjaannya dan juga guna menyejahterakan pekerja dengan maksud karyawan bisa menjalankan tugasnya. Memadainya fasilitas kerja tentu bisa menunjang kelancaran pekerja saat menyelesaikan tiap pelimpahan aktivitas dari perusahaannya. Tersedianya fasilitas kerja haruslah relevan dengan kebutuhannya pekerja dan sanggup memaksimalkan pencapaiam kerjanya (Yulianie, 2019 : 70).

Hal lain yang mendukung tingginya hasil kinerja karyawan yakni dengan adanya pelatihan. Pelatihan yakni prosesi mengembangkan pribadi pada pekerjanya dengan maksud bisa melakukan pekerjaan lebih cekatan serta memaksimalkannya ilmunya serta keahlian karyawannya.

Dilaksanakannya pelatihan oleh perusahaan haruslah dilaksanakan sekonsisten mungkin, didalam aktivitasnya juga diharuskan relevan dengan kebutuhan dari beragam jenis pekerjaan tiap individu serta ditunjangkan juga dengan mampunya pekerja ikutserta didalam rangkaian prosesi pelatihan yang dilangsungkan (Yulianti, 2015: 901). Permasalahan yang kerap terjadi pada karyawan baru yakni banyaknya mereka dengan minimnya kemampuan relevan dengan spesifikasinya serta tidak cukup berbakat didalam melangsungkan pekerjaan, hingga perusahan diharuskan sesering mungkin dilakukannya pelatihan terkhusus pada karyawan baru. Dilaksanakannya pelatihan tak hanya dilangsungkan pada karyawan baru saja melainkan juga bisa diberikan pada karyawan lama dengan maksud lebih meningkatan ahlinya dan terampilnya mereka didalam melakukan pekerjaan hingga nantinya karyawan yang berstatus lama bisa menjadi *trainer* bagi karyawan baru. Dengan hadirnya pelatihan, perusahaan dapat mengukurkan kinerja karyawan, dengan hal ini perusahaan dapat mengevaluasikan yang harusnya ditekankan didalam pelatihan.

Aspek selanjutnya yang bisa memengaruhi kinerjanya seorang karyawannya yakni motivasi. Motivasi yakni stimulus dari pimpinan pada pekerjanya yang melangsungkan aktivitas pekerjaannya agar bisa meraihkan tujuannya. Motivasi dimaknai tepat sasarannya jika sanggup meningkatkan serta mengembangkan motivasi. Makin tingginya motivasi yang tentunya bisa memperkuat rasa semangat pekerjanya disaat menyelesaikan pekerjaannya serta memaksimalnya capainnya.

Motivasi berkaitan dengan bagaimana taktik dalam mendorong semangat kerja seseorang supaya bersedia bekerja secara maksimal, menyumbangkan kemahirannya guna meraih visi perusahaan. Motivasipun sebagai aspek utama yang diharapkan karyawannya terkait usahanya dengan maksud bisa mencapai maksimalnya produktivitasnya (Sartika, 2018: 4).

PT BFI Finance sebuah usaha disektor pembiayaan yang pertama kali namanya tercatat di BEI. Setelah sukses mencetak *hat-trick* dengan meraih peringkat tertinggi selama tiga tahun berturut-turut, BFI Finance kembali membuktikan bahwa Perusahaan masih menunjukkan kinerja terbaik sepanjang tahun buku 2018 dengan meraih empat penghargaan papan atas dari majalah Infobank untuk peringkat perusahaan *multifinance* terbaik se-Indonesia berdasarkan *Rating* 176 *Multifinance* 2019 dari Biro Riset Infobank. Berikut data karyawan BFI Finance ditahun 2020/ 2021.

Tabel 1.1 Data karyawan pada PT BFI Finance Tahun 2020/2021

Departemen	**Jumlah Anggota**
Direksi	1
Direktur Utama	1
Pimpinan Cabang	2
HRD	5
Supervisor	8
Operasional	5
Keuangan	4
Account Executive	3
Regional Human Capital	3
Agency Relationship Executive	3
Staff Administrasi	5
Field Collection	4
Credit Operation	8
Surveyor Staff	5
Surveyor Mobil	12

Surveyor Motor	15
Marketing Staff	5
Marketing Mobil	10
Marketing Motor	12
Kebersihan	3
Keamanan	2
Total Karyawan	**116**

Sumber : Manajemen BFI Finance Batam, 2021

Seperti pada BFI Finance, hasil kerja yang diberikan karyawan kurang maksimal akibat kurangnya fasilitas yang disediakan. Seperti karyawan bagian *maketing* yang tidak difasilitasikan kendaraan untuk bekerja sedangkan sebagaimana yang kita ketahui bahwa tugas seorang *marketing* adalah mencari calon konsumen. Dalam mencari dan menemukan konsumen, seorang *marketing* sangat memerlukan transportasi guna sebagai sarana untuk memudahkan nya berpindah dari satu tempat ketempat yang lainnya, berpindah dari satu konsumen ke konsumen lainnya. Tentunya tanpa fasilitas yang tersedia dan jauh dari kata lengkap akan menghambat kerja seorang karyawan, yang mana akan berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut, sehingga bisa saja menurunkan profit perusahaan.

Selanjutnya berkaitan dengan pengadaan pelatihan, guna menjadikan karyawan bermutu yang tinggi BFI Finance melangsungkan pendidikan pelatihan untuk karyawannya hingga misinya BFI Finance dapat tercapai. Hasil wawancara dari beberapa karyawan menghasilkan bahwa kurangnya pelatihan yang diberikan membuat kinerja menurun atau terjadinya penyimpangan (*fraud)*. Yang mana kurangnya pelatihan yang diberikan oleh PT BFI Finance kepada karyawannya dinilai sangat kurang. Menurut prosedur perusahaan, pelatihan diberikan kepada karyawan yakni dua bulan sekali atau enam bulan sekali. Namun kenyataannya, pelatihan sering

tidak terlaksana atau tidak diberikan apalagi untuk karyawan dibagian *office*, kadangkala pelatihan hanya diberikan dan difokuskan untuk karyawan bagian lapangan. Hal ini merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas para karyawan lapangan demi mencapai target perusahaan.

Adapun masalah yang berkaitan dengan motivasi yang diberikan BFI Finance kepada karyawannya dinilai kurang, bahkan karyawan tidak termotivasi sama sekali. BFI Finance hanya memerikan pengarahan yang dinilai sebagai motivasi pada saat *meeting/breefing* dipagi hari pada karyawan bagian lapangan saja, tidak termasuk untuk karyawan bagian *office*. *Meeting/breefing* yang dilakukan dipagi hari hanya sebagai arahan atau *review* agar mencapai target. Jadi bagi karyawan mencapai target ialah sebuah tuntutan yang harus dijalani demi mendapatkan gaji semata, tidak ada dorongan atau motivasi lain untuk melakukannya. Padahal motivasi dinilai sangat efektif guna kelancaran perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Karena kurangnya motivasi tentunya akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

Berdasar uraian penjelasan, disimpulkanlah fasilitas, pelatihan, dan motivasi sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Sebabnya penulis terdorongi melangsungkan penelitan berjudul "**Pengaruh Fasilitas, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BFI Finance**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar penguraian didapat pengidentifikasian permasalahan yang didapati ialah:

1. Kurangnya fasilitas yang disediakan perusahaan membuat kinerja para karyawan menurun.

2. Ada karyawan yang tak mengerti jika akan dilaksanakannya pelatihan oleh PT BFI Finance.
3. Kurangnya program pelatihan yang disediakan perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan menurun.
4. Dorongan yang didapat oleh karyawan belum maksimal sehingga membuat produktivitas karyawan kurang.
5. Produktivitas kerja karyawannya terus merosot.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan yang terjadi ialah kinerja karyawan khusunya di PT BFI Finance yang belum optimal, permasalahannya diakibatkan kesanggupan tiap karyawannya, kurangnya motivasi atau dukungan yang diterima, lingkungan kerja yang berpengaruh pada pencapaian karyawan, dan juga fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Banyaknya permasalahan yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal, hal ini menimbulkan ketertarikan peneliti melangsungkan penelitian terkait fasilitas, pelatihan, dan motivasi serta kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan permasalahan yang bisa disimpulkan yakni:

1. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance?

4. Apakah fasilitas, pelatihan, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan permasalahannya yang sudah dipaparkan, tujuannya yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.
4. Untuk mengatahui pengaruh fasilitas, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Memerikan kemanfaatan yang direferensikan untuk peneliti berikutnya dan bisa memerikan wawasan terkait pengaruh fasilitas, pelatihan, dan motivasi pada kinerja karyawannya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru didalam penelitiannya berikutntya terkait dengan variabel tersebut.
2. Bagi Perusahaan, memperluas wawasannya dan informasinya didalam hal yang memengaruhi kinerja karyawannya.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.