

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pasar bebas sekarang, yang banyak dengan hambatan termasuk kompetisi yang ketat serta kompetitif, membantu industri dan usaha bisnis untuk berkembang serta makmur dengan menaikkan efisiensi perusahaan. Peningkatan efisiensi perusahaan dibuat melalui tujuan menjaga keberlanjutan organisasi. Diantaranya kinerja perusahaan yang harus dinaikan ialah kinerja karyawan perusahaan, sehingga dapat membuat sumber daya manusia yang dimiliki dapat memainkan peran penting dalam proses tersebut. Pada sebuah perusahaan tenaga kerja dikatakan sangat berperan penting karena dalam bersosialisasi serta kolaborasi satu orang dengan yang lain dapat mencapai tujuan sebuah organisasi yang diinginkan. Orang-orang yang bekerja dengan menyumbangkan energi dan layanan mereka pada sebuah perusahaan dikatakan sebagai pekerja dengan mendapatkan *bonus/reward* dan atas layanan mereka.

Karyawan yang relevan mempunyai ambisi serta keahlian yang dimiliki dapat membuat kemajuan sebuah perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan, oleh karena itu dapat menjadikan karyawan sebagai salah satu alat yang sangat berharga dalam mencapai tujuan bisnis. Harapan perusahaan yang ingin dicapai salah satunya

yaitu memiliki karyawan yang berkinerja tinggi karena semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan.

Penerapan jenis pekerjaan menjadi salah satu bagian yang tidak jauh beda dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Tanggung jawab untuk mematuhi kebijakan dan semua peraturan kerja yang dibuat oleh perusahaan menjadi aspek terukur dari karyawan terkait dengan disiplin kerja yang mereka miliki. Bahwa kualitas kerja harus terus dijunjung tinggi dan harus menjadi konsep bagi pekerja sehingga kontribusi karyawan terhadap kinerja berbagai fungsi organisasi perusahaan dapat menjadi lebih besar. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan faktor penting bagi bisnis untuk meningkatkan kinerja pekerja. Banyak perusahaan memiliki tingkat disiplin yang tinggi karena perusahaan tersebut ingin mencapai tujuannya yang diharapkan.

Disiplin kerja pada karyawan dapat menjadi salah satu pendorong pekerja agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan optimal. Disiplin kerja menjadi pondasi yang berarti bagi organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang teratur. Hasil dari, Organisasi harus menetapkan aturan tertulis yang dapat digunakan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dan yang juga harus digunakan oleh organisasi untuk terus mendorong karyawan agar dapat menerapkan disiplin dalam kinerja pekerjaan mereka, baik dalam kelompok dan individual. Pernyataan ini didukung oleh Irawan & Handayani, (2018: 1) mengemukakan bahwa dengan melalui

disiplin yang bagus bisa tujuan yang ditetapkan sejak awal telah tercapai. Disiplin harus diterapkan kepada karyawan untuk mendukung kinerja karyawan di mana pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Pernyataan ini dikuatkan lagi oleh menurut Rukhayati, (2018: 100) disiplin adalah instrumen yang dipakai oleh pengawas buat berinteraksi melalui pekerja hingga mereka siap merubah sikap mereka, dan usaha buat menaikkan pengetahuan individu untuk mematuhi aturan perusahaan. Disiplin kerja sering kali digunakan oleh atasan sebagai alat yang diberikan kepada karyawan supaya dapat patuh taat terhadap peraturan perusahaan.

Selain dari disiplin kerja maka yang penting dalam kinerja adalah tersedia fasilitas yang mendukung pada perusahaan tersebut. Fasilitas secara umum biasa diartikan dalam dua pengertian pokok berbeda. Pertama, fasilitas diartikan sebagai instalasi obyek fisik pada dan merupakan bagian dari infrastruktur. Kedua, fasilitas diartikan sebagai hal – hal yang diperlukan bagi kehidupan, yang bisa berupa obyek fisik maupun obyek non fisik seperti layanan publik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, fasilitas sangat mendukung perusahaan dalam memberikan dorongan bagi karyawan untuk mempermudah kinerja karyawan seperti tata ruang kantor, Fasilitas kerja juga merupakan suatu faktor yang bisa pengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Anam & Rahardja, (2017: 2) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah semakin baik fasilitas yang terdapat didalam perusahaan maka karyawannya juga semakin nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Pernyataan ini dikuatkan oleh Lie e t al., (2019) dalam fasilitas kerja adalah jenis layanan perusahaan bagi karyawan untuk mempromosikan keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan karyawan untuk

meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Fasilitas ini juga berdampak pada efisiensi pekerja serta tingkat kesuksesan organisasi. sehingga pimpinan harus menyediakan fasilitas yang dapat dijalankan pada perusahaan. Fasilitas yang ditetapkan jika sesuai dengan karyawan dalam perusahaan dapat membangkitkan karyawan lebih teratur dan produktifitas perusahaan otomatis akan meningkat.

Untuk meningkatkan hasil kerja karyawan organisasi biasanya akan lebih berinvestasi pada pelatihan untuk karyawan, karena dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Irawan & Handayani, (2018: 2) kinerja adalah Apa yang diinginkan atasan dan pekerja. Pengusaha menginginkan kesuksesan pekerja mereka dengan harapan meningkatkan hasil pekerjaan mereka dan pendapatan perusahaan. Sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan menyediakan fasilitas dalam bisnis.

PT Bintang Lima Imada ialah perusahaan yang bergerak dalam bagian distributor sembako. Perusahaan PT Bintang Lima Imada ini berlokasi di komplek Citra Buana Centre Park Blok C No.1 Seraya Batam Kecamatan Lubuk Baja kota Batam. Saat ini perusahaan PT Bintang Lima Imada memiliki visi dan misi untuk meningkatkan penjualan perusahaan. Visi perusahaan PT Bintang Lima Imada ingin menjadi sebuah perusahaan yang tak tertandingi dan serbaguna di bidang perdagangan pasokan makanan Indonesia. Dan misi perusahaan PT Bintang Lima Imada ialah berusaha untuk membuat peluang dan pengembangan untuk menjadi perusahaan terbaik di Indonesia. Saat ini perusahaan PT Bintang Lima Imada sudah

memiliki jumlah karyawan 115 orang. Perwakilan di organisasi bekerja di tempat kerja dan bidang. Untuk itu peneliti memilih perusahaan ini sebagai objek penelitian. Kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada juga dapat diamati berdasarkan efektivitas serta efisiensi kinerja tugas dan tanggung jawab PT Bintang Lima Imada pada periode sudah ditentukan. Penilaian dilaksanakan untuk menentukan keefektikan yang diraih. Pengukuran itu penting agar tingkat keberhasilannya bisa terlihat lebih jelas atau dirasakan perusahaan.

Fenomena masalah disiplin kerja yang diterapkan pada PT Bintang Lima Imada ini masih dikatakan rendah, bisa diamati dari tingkat absensi karyawan PT Bintang Lima Imada yang menurun dan serta tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi dan sebagian dari karyawan tersebut tidak mentaati peraturan perusahaan yang disepakati misalnya masih terdapat karyawan yang memakai baju tidak berkerah tidak memenuhi persyaratan perusahaan. Dimana peraturan perusahaan sudah diterapkan untuk bagian admin dan *finance* harus memakai baju yang berkerah dan memakai sepatu saat berkerja. Akan tetapi masih banyak karyawan bagian admin dan *finance* yang melanggar aturan tersebut. Karyawan dalam perusahaan ini juga sering izin oleh karena itu, banyak pekerjaan yang tertunda di karenakan oleh hal tersebut. Akibatnya banyak pekerjaan yang terhambat pengiriman data dari kantor cabang. Ketika jam kerja masih banyak karyawan mengerjakan hal diluar jam kerja. Karena itu penurunan disiplin kerja pegawai mempengaruhi kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada menjadi menurun.

Berikut data jumlah kehadiran karyawan dari periode Januari – Juni tahun 2019.

**Tabel 1. 1** Absensi Karyawan PT Bintang Lima Imada 2019

No	Bulan	Jumlah Absensi Tahun 2019			Total	Total Karyawan
		Sakit	Izin	Alpa		
1	Januari	16	13	9	38	111
2	Febuari	8	11	6	25	115
3	Maret	11	14	6	31	114
4	April	15	11	4	30	112
5	Mei	15	12	17	44	112
6	Juni	16	17	15	48	115
<b>Jumlah</b>					216	

**Sumber:** Personalia PT Bintang Lima Imada, 2019

Berdasarkan data di atas tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dibulan Febuari ketidakhadiran karyawan paling sedikit berjumlah 25 karyawan, sedangkan dibulan Juni peningkatan karyawan tidak masuk kerja menjadi sebanyak 48 karyawan dengan selisih 23 karyawan. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa terjadinya peningkatan ketidakhadiran karyawan semakin meningkat. Selain dari segi disiplin kerja, permasalahan yang sering terjadi didalam PT Bintang Lima Imada disebarkan oleh fasilitas yang tidak mendukung. Seperti pimpinan perusahaan yang kurang memperhatikan perlengkapan yang ada di lingkungan karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun akibatnya masalah Seringkali terjadi biasanya dari tidak terpecahkan dan cara untuk siap memenuhi kewajiban dan tugas yang diberikan kepada organisasi. Hal ini mempengaruhi fasilitas juga menjadi masalah dalam perusahaan. Perusahaan ini juga tidak memberikan BPJS jadi banyak

karyawan yang mengeluh. Banyak karyawan yang mengeluh ketika berobat mahal karena tidak memiliki BPJS, dan karyawan sering mengeluh perusahaan lain terdapat BPJS sedangkan perusahaan ini tidak memberikan BPJS dan kapasitas gudang yang memadai. Pemasaran yang terjadi pada PT Bintang Lima Imada terjadi penurunan pendapatan yang ditentukan oleh perusahaan dengan target 3,500,000,000 terjadinya penurunan omset yang didapat, dikarenakan fasilitas yang tidak mendukung terhadap kinerja karyawan dan serta disiplin kerja yang tidak teratur oleh pimpinan perusahaan pada PT Bintang Lima Imada dan hasilnya membuat performa perusahaan tidak maksimal dan dilihat tabel pendapatan di bawah ini :

**Tabel 1. 2** Data Pendapatan Bulanan PT Bintang Lima Imada 2019

No	Bulan	Pendapatan	Target	Pencapaian (%)
1	Januari	4,103,451,225	4,500,000,000	91.19
2	Februari	3,703,444,701	4,500,000,000	82.30
3	Maret	3,713,447,958	4,500,000,000	82.52
4	April	3,149,680,687	4,500,000,000	69.99
5	Mei	3,646,885,577	4,500,000,000	81.04
6	Juni	3,610,736,567	4,500,000,000	80.24

**Sumber:** Personalia PT Bintang Lima Imada, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 yang ditampilkan pendapatan pada PT Bintang Lima Imada terjadinya penurunan omset yang didapatkan perusahaan dari target yang ditentukan yaitu sebesar Rp. 4,500,000,000 tidak pernah tercapai dan telah terjadi penurunan pendapatan setiap bulannya.

Dari latar belakang yang disebutkan di atas, peneliti perlu mempelajari lebih jauh tentang kinerja karyawan di PT Bintang Lima Imada. Maka, penelitian ini berguna dilaksanakan buat mendeskripsikan **"Pengaruh Disiplin Kerja dan**

## **Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Lima Imada di Kota Batam”.**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas sehingga peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan jadi lambat akibat dari kurangnya fasilitas perusahaan.
2. Tingkat keterlambatan karyawan dan ketidakhadiran karyawan meningkat.
3. Pengerjaan laporan terhambat dikarenakan pengiriman data dari kantor cabang telat.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di atas serta menyebabkan waktu dan uang, sehingga pembahasan penelitian ini tidak menyebar di manapun, peneliti fokus serta membatasi penelitian semata-mata pada disiplin kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di Kota Batam.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang didapat, jadi rumusan masalah di penelitian adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang lima Imada di kota Batam?
2. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada di kota Batam?

3. Apakah disiplin kerja dan fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada di kota Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disajikan, tujuan yang diperoleh dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan fasilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Setiap siswa, sebagian besar penulis yang melakukan analisis pada item, sangat berharap bahwa hasil penelitian akan bermanfaat bagi semua yang diperlukan. Manfaat-manfaat ini meliputi:

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang akan melakukan penelitian di masa depan, ulasan ini akan berfungsi sebagai informasi tambahan untuk pembaca, memberikan wawasan praktis ke dalam ilmu manajemen dan menggunakan teori yang ada di dunia bisnis nyata.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Karya ini bisa bermanfaat untuk referensi bagi pembaca atau sarjana lain yang akan melaksanakan penelitian di masa depan, sebagai informasi tambahan bagi pembaca, memberikan wawasan praktis ke dalam ilmu manajemen, dan menerapkan teori yang ada di dunia bisnis yang sebenarnya.

#### **1. Penelitian bagi Peneliti**

Untuk memberikan para peneliti dengan perspektif dan pengetahuan tentang teori implementasi yang diperoleh selama kuliah, khususnya terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, serta satu kriteria untuk menyelesaikan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Putera Batam.

#### **2. Bagi PT Bintang Lima Imada**

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja dan fasilitas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Universitas Putera Batam**

Para peneliti berharap bahwa karya ini dapat difungsikan sebagai referensi serta makalah ilmiah yang berharga untuk dilaksanakan sebagai sumber daya dalam komunitas akademik dan sebagai sumber referensi untuk Penelitian tambahan.