

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

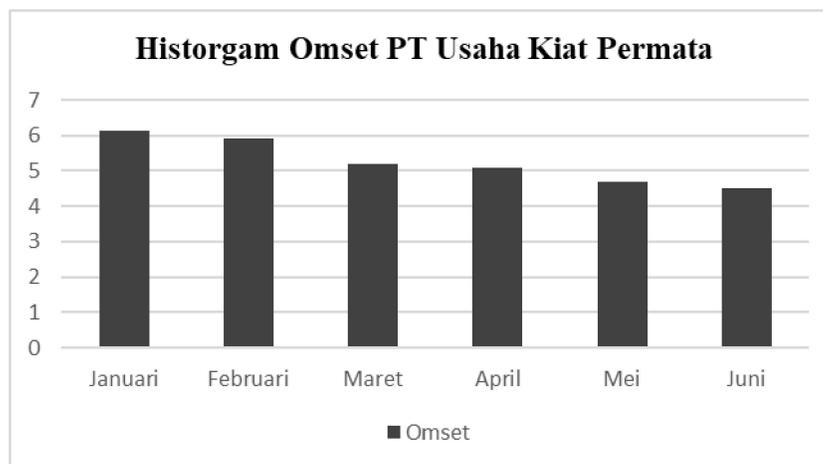
Manajemen sumber daya manusia menjadi prioritas agar tercapainya suatu tujuan yang akan dicapai perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia dapat tergolong dalam unsur daya saing perusahaan. Jadi sumber daya manusia dalam perusahaan harus yang berpengalaman dalam bidangnya agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan benar. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan kerja karyawan yang berpengaruh penting dalam suatu keberhasilan suatu perusahaan, kinerja yang menurun merupakan kemampuan kerja yang tidak memenuhi standar perusahaan yang berlaku.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masalah dari kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata faktor diantaranya adalah fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Adapun bentuk faktor pertama yang dapat memengaruhi hasil dari kinerja karyawan ialah fasilitas kantor. Suatu sarana fisik yang digunakan dalam kegiatan untuk memberikan mafaat dimasa depan perusahaan. Fasilitas kantor sangat berperan penting bagi perusahaan karena dapat membantu kinerja karyawan, untuk penyelesaian pekerjaannya. Pernyataan ini di dukung oleh Silaen, Novia, (2018: 731) menyatakan bahwa segala sesuatu fasilitas baik benda maupun jasa yang diberikan oleh perusahaan baik perusahaan dibidang jasa, dagang maupun perindustrian. Fasilitas dapat juga

sebagai fasilitas dan infrastruktur yang tersedia dilingkungan perusahaan dengan tujuan memberikan fasilitas kepada karyawan secara maksimal.

Menurut observasi pada PT Usaha Kiat Permata mempunyai fasilitas seperti transportasi dengan jumlah 15 truk untuk pengantaran barang. Ketika ada pengiriman barang secara *urgent*, perusahaan tidak memiliki transportasi cadangan untuk melakukan pengantaran *urgent* tersebut yang dapat mengakibatkan pengantaran menjadi macet dan bermasalah, dan itu dapat mengakibatkan kinerja karyawan pada bagian Gudang dan office menjadi tidak berjalan dengan lancar. Dengan adanya fasilitas yang kurang memadai dan kinerja yang menurut mengakibatkan pihak konsumen merasa kecewa terhadap kinerja pada suatu perusahaan tersebut yang mengakibatkan omset perusahaan setiap bulannya mengalami penurunan, bias dilihat pada tabel dibawah ini.



**Gambar 1.1** Data Omset Perusahaan Bulan Januari 2019 s/d Juni 2019  
**Sumber:** Laporan Penjualan PT Usaha Kiat Pertama Tahun 2019

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang berupa dorongan untuk mendukung kinerja karyawan dengan membawakan efek yang positif bagi diri sendiri maupun perusahaan, memotivasi karyawan dengan adanya tujuan, karena setiap karyawan yang telah bergabung dalam perusahaan pasti mempunyai motivasi kenapa memilih perusahaan yang dipilih. Motivasi karyawan dapat kompensasi berbentuk uang, penghargaan, sehingga dapat menyebabkan kepuasan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu motivasi kerja bisa memberikan dorongan terhadap karyawan supaya muncul semangat dan mengerjakan dengan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dengan motivasi yang tinggi maka tinggi juga kemampuan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh (Prasetio, Wulansari, Ekonomi, & Telkom, 2016: 3) menyatakan motivasi merupakan kemampuan yang timbul dari dalam atau dari luar diri untuk meningkatkan giat kerja serta bersungguh-sungguh untuk menggapai suatu tujuan perusahaan.

Menurut observasi, karyawan pada PT Usaha Kiat Permata sering melakukan *overtime* di akhir bulan dikarenakan untuk menentukan penentuan suatu omset terhadap perusahaan, dengan adanya kerja *overtime* untuk dibagian office, sales, dan gudang saat penerimaan gaji tidak mendapatkan hak sebagai karyawan yang berupa kompensasi berbentuk uang atau penghargaan lainnya setelah melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun karena kurangnya perhatian perusahaan pada karyawan.

Dan yang terakhir faktor ketiga yang dapat memengaruhi hasil dari kinerja karyawan adalah disiplin kerja suatu sikap atau tingkah laku yang menjadi tujuan perusahaan agar berjalannya dengan baik kinerja karyawan, kurangnya sanksi atau hukuman yang tegas dari pihak perusahaan. Sanksi yang diberikan hanya berupa teguran yang bersifat tertulis, dimana isi dari sanksi tersebut berupa pasal-pasal yang mengatakan bahwa pegawai tersebut telah melanggar jadwal kerja (keterlambatan atau ketidakhadiran) dalam bekerja serta pemotongan gaji pegawai. Dengan meningkatnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Anam & Rahardja, (2017: 1153) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan penghormatan, kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, secara tertulis dan lisan dan bahwa mereka dapat menerima sanksi yang dikenakan jika karyawan melanggar aturan perusahaan.

PT Usaha Kiat Permata menerapkan sistem absensi berbasis sidik jari tujuannya untuk mempermudah menilai kedisiplinan karyawan, perusahaan memberikan peringatan jika ada yang melanggar aturan, adapun yang berupa teguran jika pelanggaran tersebut masih bisa di maklumi, apabila ada yang datang telat akan diberikan peringatan jika lebih dari 2 menit, adapun surat peringatan dengan peringkat dari surat peringatan 1-3, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan adanya teguran dan sanksi yang telah dibuat oleh pihak perusahaan, tidak di terapkan dan dijalankan dengan baik oleh pihak perusahaan, akibatnya muncul disiplin kerja yang kurang baik. Untuk kehadiran PT Usaha Kiat Permata selama sebulan pasti ada yang tidak hadir bekerja dengan keterangan sakit, izin tidak masuk kerja dan tanpa

keterangan. Ketika ada karyawan yang tidak masuk kerja, pekerjaannya akan digantikan sementara kepada karyawan yang lainnya, sehingga mengakibatkan pekerjaan pokoknya terhabat.

Adapun hasil yang memperkuat dengan adanya data absensi karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Data Keterlambatan Karyawan Bulan Januari 2019 s/d Juni 2019

Daftar Keterlambatan Karaywan				
Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (Jka)	Terlambat (Jke)	Presentasi Jke (JHK x Jka)
Januari	24	105	49	1,94%
Februari	26	105	55	2,01%
Maret	23	105	50	2,07%
April	24	105	52	2,06%
Mei	24	105	47	1,87%
Juni	23	105	48	1,99%
Total			301	11,95%
Rata-Rata			50, 17	1,99%

**Sumber:** Laporan Presensi PT Usaha Kiat Permata Tahun 2019

Pada tabel 1.1 diatas Tingkat ketidakhadiran karyawan PT Usaha Kiat Permata tahun 2019. Masuk jam 08.00 -17.00, ternyata pada pukul 08.10 hampir sebagian yang terlambat. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang masih rendah dapat memengaruhi hasil kerja bermutu, sehingga akan memperburuk penilaian perusahaan dan tidak produktif kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal

tersebut harus ditingkatkan lagi agar masalah kedisiplinan tidak menyebabkan masalah yang lebih buruk.

Peneliti ini mengambil objek di PT Usaha Kiat Permata yang beroperasi dibagian distributor sembako yan mendistribusikan barang ke berbagai outlet yaitu ke supermarket, grosir, dan *retail*. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2011 dengan nama UD Usaha Kiat Permata dan berganti menjadi PT Usaha Kiat Permata ditahun 2018, yang berlokasi di Komplek Inti Batam Blok I No 3A Sei Panas dan lokasi gudang yang bertempat di Komplek Mega Cipta Blok E No 1 Batu Ampar. Jenis barang yang di distribusikan oleh PT Usaha Kiat Permata adalah sembako seperti berbagai macam beras dan gula. Pendiri perusahaan ini adalah Bapak Keng Hau, sedangkan pemimpin di perusahaan adalah Bapak Anguang. PT Usaha Kiat Permata juga mempunyai anak cabang di Tanjung Pinang yaitu PT Usaha Bintang Permata.

Dengan ini peneliti berminat untuk mengangkat topik yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Kiat Permata”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan terdapat pada bagian latar belakang, peneliti akan mengenali apa saja masalah yang ada pada PT Usaha Kiat Permata.

1. Kurangnya fasilitas kantor seperti transportasi (truk) dalam penghantaran barang yang dapat mengakibatkan pengantaran macet atau bermasalah yang dapat menghambat kinerja karyawan baik dalam bagian gudang maupun admin.

2. *Standar Operasional Prosedur* perusahaan belum berjalan dengan baik, karyawan sering di beri kerjaan tidak sesuai dengan jabatannya dan mendapatkan *double job* apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja.
3. Kurangnya disiplin kerja dalam jam masuk kerja dan kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak taat aturan perusahaan.
4. Kurangnya perhatian dari perusahaan ketika karyawan melakukan *Over Time* saat bekerja dan tidak mendapatkan uang lembur tersebut.

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini dilakukan dengan membatasi masalah supaya kemampuan penelitian dapat konsentrasi pada tujuan dan topik yang dibahas tidak terlalu meluas. Ruang lingkup penelitian mengungkapkan tentang pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun yang sudah dijelaskan mengenai identifikasi masalah, beriku adalah rumusan masalah:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam?

4. Bagaimana pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, dapat mengetahui masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.
4. Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dalam manfaat penelitian ini diharapkan bias memberikan manfaat untuk semua kalangan yang mempunyai hubungan dengan tujuan yang sama dalam penelitian ini. Adapun rincian manfaatnya, yaitu:

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini mampu memberikan manfaat dan informasi yang berguna, ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang terkait fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis bertujuan untuk memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Peneliti

Perluas pengetahuan penulis di bidang penelitian yang terkait dengan pekerjaan karyawan PT Usaha Kiat Permata. Peneliti dapat menggunakan teori dari Universitas Putera Batam.

2. Bagi Objek Penelitian

Sebagai informasi tambahan dan referensi untuk PT Usaha Kiat Permata mengenai fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi atau panduan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dalam penelitian yang terkait dengan fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.