

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi karena manusia ialah asset hidup yang perlu dijaga serta dikembangkan. Oleh karenanya pegawai wajib mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Hakikatnya, manusia sebagai kunci utama dalam perusahaan atau organisasi yang harus dikelola dengan baik agar efisiensi dan efektivitas perusahaan akan semakin meningkat. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara efisiensi, terencana, dan sistematis. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja.

Sebuah organisasi harus berusaha dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja ialah rakitan pekerjaan apa yang akan memperoleh oleh pegawai serasi dengan kriteria dan standar kerja untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hasil perbandingan dengan standar pekerjaan itu tergantung pada kinerja karyawan baik atau tidaknya (Bangun, 2012 : 231). Kinerja karyawan ialah hasil yang dicapai perusahaan atau organisasi maupun dari karyawan itu sendiri karena berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Oleh sebab itu, kinerja pegawai akan

terlaksana dengan baik apabila didukung dengan fasilitas, lingkungan kerja serta kepuasan kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja ialah kelengkapan kerja yang wajib dimiliki oleh organisasi. Perlengkapan kerja atau tempat kerja yang baik sangat mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan serta efektifitasnya Nitisemito dalam (Sinaga, 2020 : 73). Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan memberikan dorongan motivasi kerja bagi karyawan agar bisa mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Sebaliknya, fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif dapat mengganggu kelancaran proses produksi sehingga dapat menurunkan produktivitas suatu perusahaan.

Di samping fasilitas kerja, salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Enny, 2019 : 59). Lingkungan kerja non fisik dalam suatu pekerjaan sangat penting, karena menyangkut suatu hubungan antara karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau keakraban antara sesama rekan kerja. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan dapat menciptakan suasana kekeluargaan,

komunikasi yang baik dan pengendalian diri untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Tidak hanya fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah pegawai yang akan merasakan puas terhadap pekerjaan serta memandang pekerjaan seperti sesuatu yang meriangkan cenderung mempunyai prestasi yang baik (Anggara & Yadnyana, 2019 : 158). Kepuasan kerja yang pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Untuk menciptakan tenaga kerja atau pegawai yang berprestasi dan terampil diperlukan adanya unsur kepuasan lahiriah dan batiniah dalam diri pegawai itu sendiri (Ghozali, 2017 : 131).

PT Jovan Technologies merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi di bidang manufaktur yang ada di kota Batam. Yang berlokasi di komplek Union Industrial Park blok B1 no 1-2, batu ampar. Perusahaan ini merupakan penyedia layanan terkemuka dalam desain produk otomasi, precision machining dan kontak manufaktur untuk pasar global. Yang berkomitmen untuk memberikan layanan berkualitas dengan basis biaya kompetitif pada 3 inti : layanan, solusi, dan

teknologi. Berdasarkan hasil observasi dan penelitian terdahulu di perusahaan PT Jovan technologies, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT Jovan Technologies mengalami penurunan dan tingkat produktivitas kerja pada perusahaan yang belum mencapai target secara maksimal. Hal ini dikarenakan fasilitas yang kurang memadai serta kurang optimal. Seperti kurangnya perlengkapan kerja atau peralatan kerja yang mampu menunjang pada proses kerja karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. serta kurang mendukung lingkungan kerja dalam perusahaan sehingga menimbulkan karyawan akan merasa tidak nyaman. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa perseptif dalam menangani masalah yang terjadi oleh karyawan karena hal tersebut akan memberikan pengaruh bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 data laporan hasil produksi di PT Jovan Technologies pada tahun 2019.

Tabel 1.1 Laporan Hasil Produksi
PT Jovan Technologies pada Tahun 2019

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Capaian
				(%)
1	Januari	230	210	9%
2	Februari	230	221	4%
3	Maret	250	221	12%
4	April	250	202	19%
5	May	260	190	27%

Sumber: PT Jovan Technologies

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut di atas yang di mana dapat kita lihat bahwa dari bulan ke bulan target produksi yang di targetkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang tercapai. Misalnya untuk bulan januari target produksinya 230 sedangkan yang terealisasi hanya 210 jadi terdapat selisih sebanyak 20 dan

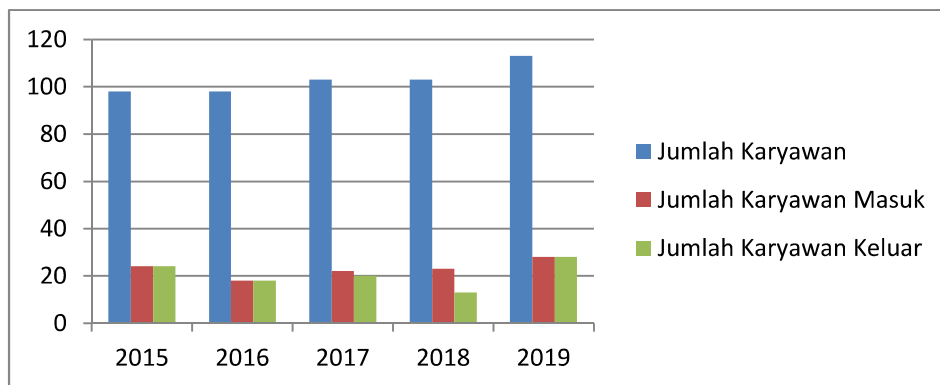
dengan tingkat persentase penurunan 9%. Bulan februari dengan target 230 yang tercapai hanya 221 dengan total tidak tercapai sebanyak 9 dengan persentase penurunan 4%. Bulan maret dengan target 250 yang tercapai 221 jumlah yang tidak tercapai sebanyak 29 dengan persentase penurunan 12%. Bulan april dengan target produksi 250 yang terealisasi 202 dan yang tidak tercapai 48 dengan penurunan 19%. Bulan may dengan target produksi 260 yang tercapai 190 dan yang tidak tercapai 70 dengan penurunan sebesar 27%. Permasalahan ini bisa terjadi karena kurangnya fasilitas dan lingkungan kerja yang kurang memuaskan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, Perusahaan harus meningkatkan fasilitas kerja dan lingkungan kerja kepada karyawan secara teratur agar pencapaian target produksi dapat di tingkatkan lagi.

Masalah lingkungan kerja non fisik yang dihadapi PT Jovan Technologies ini tidak jauh beda dengan perusahaan. Pada umumnya yang dimana masalah yang di hadapi perusahaan ini dapat dilihat dari hubungan kerja antar atasan dengan bawahan serta karyawan dengan karyawan lainnya yang belum terjalin dengan baik. Terdapat juga suasana di tempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan dari kebisingan, udara, dan penerangan di dalam ruang kerja sehingga dapat terjadinya penurunan kinerja karyawan

Seperti yang kita ketahui kepuasan adalah sebuah perasaan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka tinggi pula hasil kinerja karyawan tersebut. permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di PT Jovan Technologies yaitu karyawan merasa

tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan ataupun terhadap kondisi lingkungan perusahaan yang tidak mendukung. Seperti tidak adanya promosi jabatan serta kurangnya rasa keamanan dalam bekerja. Sehingga menyebabkan adanya karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dengan berbagai alasan masing-masing. Berdasarkan fenomena diatas maka dapat kita ketahui bahwa kepuasan kerja terhadap PT Jovan Technologies masih tergolong kurang baik, hal ini dapat di lihat dari hasil data employee turnover PT Jovan Technologies periode 2015-2019 pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2 Data Employee Turnover PT Jovan Technologies
Periode 2015-2019



Sumber: PT Jovan Technologies

Tabel 1.2 Menunjukkan bahwa terdapat sejumlah karyawan yang keluar masuk dari PT. Jovan Technologies dalam masa kurun tahun 2015 – 2019. Tahun 2015 dengan jumlah karyawan 98 orang, dan yang keluar sebanyak 24 orang dan terjadi penambahan karyawan dengan jumlah karyawan yang keluar yaitu sebanyak 24 orang. Tahun 2016 dengan jumlah karyawan 98 orang, dan yang keluar sebanyak 18 orang, dan yang masuk sebesar 18 orang. Tahun 2017 dengan jumlah karyawan 103 dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 22 orang

dan yang masuk sebesar 20 orang. Tahun 2018 103 dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 23 orang dan yang masuk sebanyak 13 orang. Dan di Tahun 2019 dengan jumlah karyawan 113 orang dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 28 orang dan yang masuk juga sebanyak 28 orang. Maka dapat kita lihat bahwa karyawan di PT. Jovan Technologies di setiap tahunnya mengalami keluar masuk dengan jumlah yang berbeda-beda dari tahun sebelumnya, dan sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan promosi jabatan dan lain sebagainya agar karyawan bisa merasa nyaman di perusahaan. Seperti yang kita ketahui jika promosi jabatan terlaksana dengan baik maka karyawan akan merasa puas bekerja di perusahaan dan dapat meminimalisasikan tingkat keluar masuk karyawan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah ditulis, maka identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Turunnya kinerja karyawan bagian produksi di PT. Jovan Technologies.
2. Kurangnya fasilitas kerja yang disediakan seperti peralatan elektronik yang mampu menunjang pada proses kerja karyawan.
3. Kurangnya lingkungan kerja non fisik seperti kurangnya kedekatan antara atasan dengan bawahan serta karyawan dengan karyawan lainnya.

4. Kurangnya kepuasan kerja seperti jarang melakukan promosi jabatan, gaji/upah yang lebih kecil serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini mendapat hasil yang lebih baik, maka pada penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Variabel pada penelitian ini adalah Fasilitas Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y_1) di PT Jovan Technologies.
2. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Jovan Technologies.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Jovan Technologies?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jovan Technologies?
4. Bagaimanakah pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis, maka tujuan pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Jovan Technologies.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Jovan Technologies.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jovan Technologies.
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Jovan Technologies.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat di berbagai kalangan yang baik dari sisi kampus, akademisi, seluruh jajaran staff pada PT Jovan Technologies.

1.6.1. Aspek Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu serta dapat menjadi referensi untuk para pembaca.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan terutama dibagian manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Institusi (UPB)
Sebagai menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Putera Batam, khususnya di Program studi Manajemen.