

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

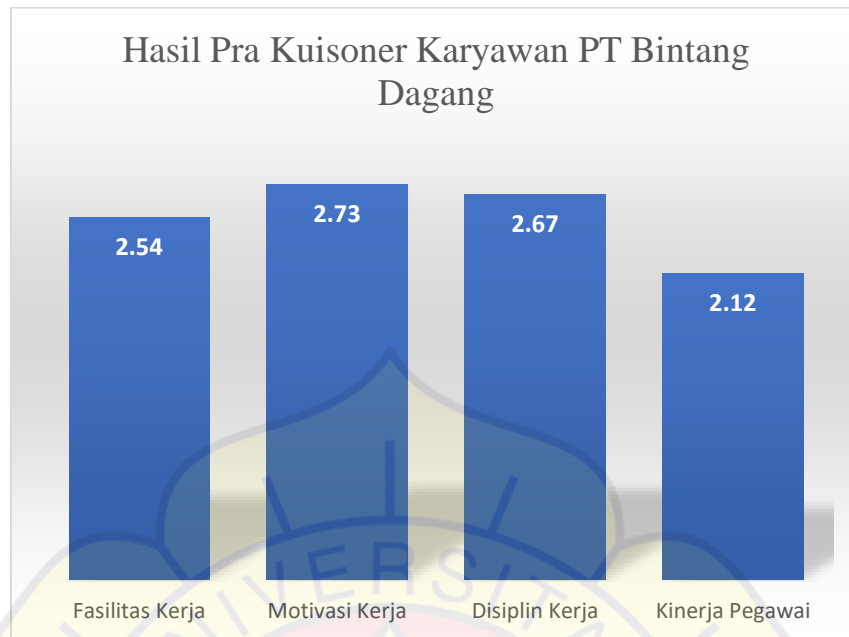
Perkembangan persaingan bisnis antara perusahaan semakin ketat, perusahaan dituntut untuk tetap eksis dan terus berkembang untuk bersaing di era global saat ini. Dalam hal ini, pihak perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017:10) yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab besar dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan potensi dan kinerja para pegawai.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi, kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berkaitan dengan pentingnya SDM dan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan maka dalam hal ini perlu diperhatikan pada PT Bintang Dagang

Internasional atau yang lebih dikenal dengan sebutan haistar, perusahaan solusi *e-logistic* yang memiliki tim manajemen berpengalaman di industri, manajemen sistem gudang yang terintegrasi, dan infrastruktur serta proses bisnis yang sesuai dengan standar industri. Maka dari itu fasilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja pegawai perlu diterapkan di sebuah perusahaan. karena setiap karyawan pasti merasakan keluhan atau kejenuhan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Bisa jadi itu timbul karena fasilitas kurang memadai, tidak adanya support atau motivasi dari sebuah atasan yang menimbulkan disiplin kerja pegawai menurun serta tidak adanya peningkatan kinerja pegawai. Ditambah lagi dengan perkembangan Covid- 19 yang masih meningkat, pertemuan atau meeting formal yang sering dilakukan oleh PT Bintang Dagang Internasional menjadi online. Serta memicu *miss communication* karena adanya kurang fokus antar karyawan atau sering terjadi putusnya koneksi karena tidak adanya fasilitas dukungan perusahaan untuk pegawai sewaktu WFH (*work from home*).

Dari pernyataan di atas penulis melakukan survei kepada 22 pegawai PT Bintang Dagang Internasional. Sebagai data observasi pertama dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai fasilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.1 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat berdasarkan tabel interpretasi 3.4, dijelaskan bahwa nilai rata-rata fasilitas kerja sebesar 2,54 artinya fasilitas kerja baik. Tanggapan responden motivasi kerja sebesar 2,73 artinya baik. Tanggapan responden untuk disiplin kerja sebesar 2,67 yang artinya baik dan tanggapan responden kinerja pegawai sebesar 2,12 yang artinya dapat dikatakan tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat gap antara fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan seperti yang di atas, oleh karena itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin**

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bintang Dagang Internasional”

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan di PT. Bintang Dagang Internasional adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT Bintang Dagang Internasional baik, tetapi kinerja pegawai tidak baik
2. Penyediaan fasilitas kerja karyawan baik tetapi kinerja pegawai pada PT. Bintang Dagang Internasional tidak baik.
3. Motivasi kerja baik tetapi kinerja pegawai pada PT. Bintang Dagang Internasional tidak baik.
4. Disiplin kerja karyawan baik tetapi kinerja pegawai pada PT. Bintang Dagang Internasional tidak baik.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah para pegawai tetap di PT Bintang Dagang Internasional. sebanyak 110 pegawai.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bintang Dagang Internasional?
2. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja pegawai di PT Bintang Dagang Internasional?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di PT Bintang Dagang Internasional?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di PT Bintang Dagang Internasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian “Pengaruh Fasilitas kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di PT Bintang Dagang Internasional” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja, motivasi kerja disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Bintang Dagang Internasional.
2. Untuk mengetahui apakah Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Bintang Dagang Internasional.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bintang Dagang Internasional.

4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bintang Dagang Internasional.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis :

- a. Penulis dapat mengembangkan Ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkenaan tentang Fasilitas kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat mendapatkan referensi untuk penulisan selanjutnya.

2. Aspek Praktis :

- a. Bagi PT Bintang Dagang Internasional

Sebagai pengetahuan akan pentingnya Fasilitas kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan Kinerja pegawai

- b. Bagi Penulis

1. Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian.
2. Penulis dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh Fasilitas kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai.
3. Mahasiswa dapat memenuhi tugas akhir di perguruan tinggi.