

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu factor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Menurut Ciptoringnum (2013), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat

kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Faktor-faktor kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, serta fasilitas kerja. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Selanjutnya, Fasilitas merupakan model hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (*Follower*) atau bawahan yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang berkualitas sehingga menunjang terciptanya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan

adalah pola perilaku seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan sebagai upaya mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, Sunyoto (2012).

Menurut Hasibuan (2004:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan.

Menurut Hasibuan (2004:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. PT POS Indonesia Kantor Cabang Wates memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin karyawan PT POS Indonesia Kantor Cabang Wates yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh kantor terhadap karyawan tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan.

Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di kantor. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat.

Sehubungan dengan hal diatas fasilitas kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Kantor POS Cabang Wates merupakan anak cabang dari PT POS Indonesia yang memberikan berbagai jenis jasa pelayanan. Perusahaan memerlukan penunjang untuk mewujudkan hal tersebut, salah satunya dengan menyediakan fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang memadai. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Kantor Cabang Wates Kabupaten Kulon Progo”.

1.2. Batasan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah di atas maka penulis membatasi masalah penulisan. Dalam hal ini penulis hanya membatasi masalah mengenai variabel Lingkungan Kerja, yaitu terbatas pada lingkungan fisik. Variabel Disiplin Kerja terbatas pada indikator sikap, norma, dan tanggung jawab, sedangkan variabel Fasilitas Kerja terbatas pada indikator kuantitas, kualitas, personality, dan ketepatan waktu.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Wates Kabupaten Kulon Progo?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Wates Kabupaten Kulon Progo?
3. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Wates Kabupaten Kulon Progo?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Wates Kabupaten Kulon Progo?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Wates Kabupaten Kulon Progo.
2. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Wates Kabupaten Kulon Progo.
3. Menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Wates Kabupaten Kulon Progo.
4. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Wates Kabupaten Kulon Progo.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau acuan bagi penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Untuk membantu dalam memberikan informasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan karyawan agar nantinya terjadi peningkatan kinerja terhadap karyawan dan sekaligus kinerja perusahaan itu sendiri.

1.6. Kerangka Penulisan

Kerangka penelitian disusun dengan tujuan pokok masalah di bahas secara urut dan terarah. Adapun gambaran kerangka penulisan laporan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam hal ini akan diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, identifikasi masalah tujuan dan manfaat penelitian serta kerangka penulisan skripsi,

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berisi tentang landasan teori dari semua kandungan variabel dan indikator yang mempengaruhi variabel penelitian, juga membuat kesimpulan dari peneliti yang dilakukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas metode penelitian meliputi, tempat dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode samplingnya yang di tempuh variabel penelitian dan teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasannya sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penulisan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan ringkasan dari keseluruhan hasil peneliti yang diperoleh dalam pembahasan serta saran yang dapat dijadikan masukan bagi para pembuat kebijakan dan bagi peneliti selanjutnya.