

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting guna mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan suatu perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo merupakan suatu instansi pemerintah yang berupaya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih di daerah sekitarnya. Dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut, maka PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo harus memiliki kinerja yang tinggi. Namun, dalam perjalanannya sering mendapat keluhan dari masyarakat atau pelanggannya. Keluhan masyarakat mengenai layanan karyawan di PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo, antara lain yaitu lokasi atau tempat pembayaran hanya berada di tempat tertentu, sikap karyawan dalam memberikan layanan kepada pelanggan, serta kecepatan penanganan keluhan yang kurang efektif sehingga membutuhkan waktu lebih lama dari yang diharapkan oleh pelanggan.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi/perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan merupakan aset perusahaan penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan

Menurut Koyong (2011:11) “ Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya motivasi. seseorang akan melakukan sesuatu (bergerak) jika didasari oleh kehendak atau keinginan tertentu. Kehendak atau keinginan itu dapat pula dikatakan motif atau yang mengakibatkan munculnya perilaku. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu

Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa : “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur

membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Factor lain yang tidak kalah pentingnya adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut Mohammad Zain dalam Milman Yusdi (2010:10) mengartikan bahwa: “Kemampuan merupakan potensi yang ada berupa kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang”.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, menurut Robbins (dalam Wibowo, 2013:323) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Moeheriono (2010:61), mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo berjumlah 68 karyawan dituntut untuk menjadikan PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo sebagai perusahaan besar dan terkenal serta bersungguh-sungguh dalam memberikan layanan mereka, terus

selalu bersabar, tersenyum, bersikap membantu dan bersahabat kepada konsumen, agar konsumen mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik melalui fasilitas kerja, motivasi, kemampuan, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik memilih judul:
PENGARUH FASILITAS KERJA, MOTIVASI, KEMAMPUAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PADMATIRTA WISESA SIDOARJO.

1.2 Rumusan Masalah:

1. Apakah fasilitas Kerja, motivasi, kemampuan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo?
2. Apakah fasilitas kerja, motivasi, kemampuan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo?
3. Variabel independen manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh fasilitas kerja, motivasi, kemampuan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada perusahaan PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo.
2. Untuk menganalisa pengaruh fasilitas kerja, motivasi, kemampuan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada perusahaan PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo.
3. Untuk menganalisa variabel independen manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Aspek Akademis

Untuk memperkaya perbendaharaan pustaka yang dapat dijadikan bahan bacaan bagi mahasiswa yang akan melakukan penulisan skripsi yang sejenis.

2. Aspek pengembangan ilmu dan pengetahuan

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan wawasan untuk mengembangkan teori sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kebijakan pengelolaannya.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo dalam membuat kebijakan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan fasilitas kerja, motivasi, kemampuan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.