

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, Demi kelangsungan organisasi untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu masing-masing serta lingkungan dimana ia berada. Suatu organisasi dibentuk pasti mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan setiap anggota organisasi wajib untuk mencapai tujuan tersebut sebagaimana yang telah di sepakati Bersama. Hasil yang dicapai oleh suatu organisasi tersebut berhubungan dengan kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Kesuksesan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengolah sumber daya yang dimiliki terutama terhadap pengolahan sumber daya manusia.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Selain keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, penunjang lainnya untuk mendapatkan kinerja yang baik adalah fasilitas kerja. Fasilitas adalah segala

sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan segala pekerjaan. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan pekerjaan ini dapat berupa benda-benda yang berhubungan dengan pekerjaan maupun uang, dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada dalam perusahaan.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan perusahaan sehari-hari. Fasilitas kerja memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Selain itu semangat kerja juga berpengaruh dalam menunjang kinerja karyawan yang tinggi. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, rajin dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja.

Seorang pemimpin perusahaan harus memperhatikan semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat kerja karyawan, maka Pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara tertatur dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Selama ini perusahaan lebih banyak melakukan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan biaya dan

waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja merupakan factor yang perlu diperhatikan dalam perusahaan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja karyawan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar, berusaha keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap pekerjaan di perusahaan. Sebaliknya, dengan kinerja yang rendah, karyawan akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah pekerjaan sehingga sulit untuk meraih tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sehubungan dengan hal diatas budaya organisasi, fasilitas kerja dan semangat kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan, seperti halnya seorang pemimpin yang harus bisa mengendalikan sifat egois karyawannya dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada. Sedangkan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan serta semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan akan membawa dampak positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam pemilihan obyek penelitian, peneliti memilih obyek penelitian PT.Rembaka yang berada di Sidoarjo. PT.Rembaka merupakan perusahaan yang sangat terkenal di

Indonesia. PT.Rembaka adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kosmetik yang biasa orang-orang ketahui dengan merek La Tulipe dan LT Pro.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya, melalui budaya organisasi yang diciptakan oleh perusahaan, fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, maupun motivasi yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian fasilitas kerja serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan PT.Rembaka yang makin meningkat jumlahnya, tentunya harus diseimbangi dengan kinerja para karyawan yang lebih baik lagi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus ditingkatkan dengan cara peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam memberikan pelayanan. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui beberapa cara, yaitu dengan menanamkan budaya kerja yang optimal sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan produktivitas kerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada kenyataannya, saat ini produktivitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak semuanya mencapai target. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan terjadi di

PT.Rembaka Sidoarjo. Penyebab utama perusahaan tidak tercapainya target yang diinginkan dikarenakan sumber daya manusia dan manajemen dalam perusahaan yang kurang. Untuk pembagian tugas antara karyawan satu dan yang lain tidak adil, sebagai contoh karyawan pada bidang tertentu begitu sibuk dengan pekerjaannya dan mungkin akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, guna memenuhi target dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan karyawan pada bidang yang berbeda tidak begitu mempunyai pekerjaan banyak, bahkan banyak waktu yang dihabiskan untuk bersantai.

Hal tersebut yang membuat tidak adil antara pekerjaan karyawan satu dengan yang lain. Berhubungan dengan masalah tersebut, beberapa karyawan mengeluh karena kompensasi atau gaji yang mereka terima tidak seimbang dengan tenaga serta pikiran yang telah dikeluarkan untuk perusahaan. Dapat dilihat dari pekerjaan karyawan satu dengan yang lain tidak sama tetapi kompensasi atau gaji yang diterima sama.

Selama survei pendahuluan, penulis memperhatikan budaya organisasi yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya karyawan untuk bekerja, sebagai contoh ketika bel masuk seharusnya karyawan memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lain. Budaya organisasi yang telah di terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban,

norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan.

Selain itu fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja di PT.Rembaka sudah cukup baik namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif diantaranya adalah di pabrik sudah terdapat kotak P3K namun belum adanya ruangan khusus untuk fasilitas kesehatan yang digunakan apabila ada karyawan yang sakit atau ada kecelakaan kerja dan juga lokasi pabrik jauh dengan klinik kesehatan sehingga karyawan yang mengalami kecelakaan dalam bekerja atau sakit tidak bisa mendapatkan bantuan dokter dengan cepat.

Oleh karena itu berdasarkan uraian masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.REMBAKA SIDOARJO”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.REMBAKA?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.REMBAKA?

3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.REMBAKA?
4. Apakah budaya organisasi, fasilitas kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.REMBAKA?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT.REMBAKA
2. Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT.REMBAKA
3. Untuk mengetahui semangat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT.REMBAKA
4. Untuk mengetahui budaya organisasi, fasilitas kerja dan semangat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT.REMBAKA

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Aspek Akademis**

Penelitian ini sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas STIE Mahardhika Surabaya pada umumnya, khususnya kajian ilmu bagi para mahasiswa Program Studi Manajemen.

### **1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Untuk mengembangkan ilmu bidang manajemen industri yaitu mengenai budaya organisasi, fasilitas kerja dan semangat kerja baik secara teori maupun praktek yang sebenarnya di PT.REMBAKA.

### **1.4.3 Aspek Praktis**

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberi masukan kepada PT.REMBAKA untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, fasilitas kerja dan semangat kerja yang berguna bagi karyawan PT.REMBAKA.
- b. Bagi penulis sendiri, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman di dunia kerja yang sesungguhnya dan sebagai gambaran sampai dimana teori-teori yang penulis terima dibangku kuliah bila diterapkan di perusahaan.