

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada intinya setiap perusahaan harus bisa memanfaatkan dengan seoptimal mungkin sumber daya yang dimilikinya, artinya sebuah perusahaan harus bisa membuat keunggulan kompetitif dengan cara pengkoordinasian serta pengelolaan sumber daya manusia secara efisiensi dan efektif sehingga bisa berkompetensi dengan para kompetitor. Karyawan merupakan contoh sumber daya yang terdapat didalam perusahaan. Karyawan yang bisa diarahkan secara benar dan baik oleh perusahaan akan memberi pengaruh berupa benefit pada perusahaan seperti tercapainya visi dan misi secara baik, mendapatkan laba finansial secara tepat sasaran, dan pangsa pasar perusahaan mengalami peningkatan dibanding perusahaan lainnya. Akan tetapi kebalikannya, jika perusahaan tidak bisa mengarahkan dan mengelola karyawannya secara baik, maka akibat yang didapat ialah kinerja karyawan kurang memuaskan serta tidak optimal.

Menurut Supardi (2015) Kinerja karyawan adalah pencapaian kerja seorang individu yang berlandaskan dari standarisasi atau waktu dan ukuran yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dimilikinya serta sejalan dengan etika dan norma yang berlaku dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2008) Kinerja pegawai ialah poin penting yang harus perusahaan perhatikan sebab bisa berpengaruh dalam pencapaian tujuan dan majunya sebuah perusahaan, karena perusahaan itu akan bertahan didalam ketidakstabilan persaingan global yang terjadi. PT Pelayaran Timur Asrilaut adalah sebuah perusahaan swasta yang beroperasi pada bidang ekspedisi muatan kapal laut. Lokasi nya yakni berada di jalan Pesapen Selatan no 16-18 Surabaya. Karyawan di perusahaan ini berkisar 90 orang.

Menurut Wirawan (2016) adapun beberapa variabel yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni kepemimpinan, motivasi kerja dan fasilitas kerja. Bangun (2015) mendefinisikan motivasi kerja ialah dorongan pada seorang karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya secara lebih maksimal lagi. Sementara Kadarisman (2016) mengartikan dengan makna yang sama bahwa motivasi kerja ialah pendorong atau penggerak di dalam diri individu agar dapat melakukan pekerjaan dan berperilaku secara lebih baik dan giat lagi untuk memenuhi tugas dan kewajiban yang sudah dibagikan padanya. Karyawan yang memiliki rasa semangat tinggi dapat memberikan dampak baik pada kinerja. Pekerja yang bersungguh-sungguh, rajin, dan tekun ketika melaksanakan tanggung jawab tugasnya relatif memiliki kinerja yang baik. Hal itu sejalan dari hasil riset Guterres dan Supartha (2016) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan positif pada kinerja guru. Dengan artian bertambah tingginya motivasi guru, sehingga kinerjanya akan semakin baik juga. Hasil wawancara dengan dua pegawai PT Pelayaran Timur Asrilaut, pihak kantor memberikan motivasi kepada karwayannya dalam hal pelatihannya. Namun pelatihan tersebut belum bisa memberikan motivasi yang kain meningkat dikarenakan hanya terdapat satu atau dua karyawan saja yang mengikuti pelatihan dalam satu tahun.

Faktor lainnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu fasilitas kerja. Fasilitas sangatlah krusial untuk meningkatkan kinerja karyawan Fasilitas dapat dijadikan alat untuk mendorong pegawai dalam melaksanakan kegiatan sehingga pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja terbaik sehingga tercipta semangat yang ada dalam diri karyawan. Aktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan membutuhkan sarana prasarana sebagai pendukung pekerjaan yang dimilikinya supaya kegiatan organisasi dapat berlangsung secara lancar selaras dari tujuan yang ingin dicapai organisasi. Karyawan harus bisa menggunakan secara maksumal fisilitas yang disediakan oleh organisasi.

Moenir (2018) mengemukakan bahwa fasilitas adalah suatu hal yang ditempati, dipakai, digunakan, oleh pegawai baik terkait hal kelancaran pekerjaan ataupun hubungan lingkungan dengan pekerjaan". Hal tersebut sejalan dengan hasil temuan Khoirul Anam (2017) dimana fasilitas kerja dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Observasi yang dilakukan pada tanggal 26 Desember 2020 di PT Pelayaran Timur Asrilaut memiliki sejumlah kerusakan fasilitas kantor seperti kursi 4 unit, lemari penyimpanan seperti peralatan dapur kantor 1 unit, lemari berkas 1 unit, lemari alat tulis kantor 1 unit, serta ac 1 unit. Hasil wawancara bersama salah satu karyawan PT Pelayaran Timur Asrilaut dimana ada kerusakan fasilitas yang belum diganti dan sudah cukup tua sebab akan ada rencana perenovasian di ruang administrator kantor yang membutuhkan dana yang cukup banyak.

Gaya kepemimpinan yang tepat bisa dijadikan sebagai perbaikan dan peningkatan kerja karyawannya. Hal tersebut sejalan dengan hasil riset Ramlawati (2016) yang mengatakan bahwa secara individual gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi secara signifikan positif pada kinerja pegawai di STIE Amkop Makassar. Hal demikian artinya jika para pemimpin memberikan gaya kepemimpinannya secara baik atau tepat, sehingga akan semakin lebih baik juga kinerja karyawan. Goleman (2015) mengartikan bahwa gaya kepemimpinan ialah salah satu norma perilaku yang diterapkan oleh individu ketika akan mencoba memberi pengaruh kepada orang lain. Uraian yang serupa dari Thoha (2015) bahwa gaya kepemimpinan yaitu salah satu norma perilaku yang diterapkan oleh individu ketika akan mencoba memberi pengaruh kepada orang lain.

Berlandaskan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan diatas, sehingga peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian agar dapat mengenali pengaruh motivasi

kerja, fasilitas kerja serta kepemimpinan pada kinerja karyawan di PT Pelayaran Timur Asrilaut, maka dari itu judul yang akan diambil oleh peneliti adalah “Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Pelayaran Timur Asrilaut Surabaya”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang yang dijabarkan diatas, yang akan sebagai identifikasi permasalahan ini yaitu antara lain:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Mengenai pembahasan tentang sumber daya manusianya, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi SDM diantaranya dalam hal merencanakan, merekrutment dan menyeleksi, melatih, mengembangkan dan menilai kinerja, promosi, pemindahan, serta pemisahan. Mengingat ada banyak faktor yang bisa berpengaruh terhadap SDM, sehingga penulis akan membuat batasan-batasan masalah penelitiannya hanya mencakup pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja serta kepemimpinan pada kinerja karyawan di PT Pelayaran Timur Asrilaut di tahun 2020.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai pemaparana latar belakang diatas, sehingga peneliti akan mengambil rumusan permasalahan penelitiannya yaitu antara lain:

1. Apakah motivasi kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT Pelayaran Timur Asri Laut Surabaya?
2. Apakah fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Pelayaran Timur Asrilaut Surabaya?

3. Apakah kepemimpinan memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT Pelayaran Timur Asrilaut Surabaya?
4. Apakah motivasi kerja, fasilitas kerja serta kepemimpinan memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT Pelayaran Timur Asrilaut Surabaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar pada latar belakang serta perrumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu:

1. Agar dapat mengenali pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Pelayaran Timur Asrilaut Surabaya.
2. Agar dapat mengenali pengaruh fasilitas kerja pada kinerja karyawan PT Pelayaran Timur Asrilaut Surabaya.
3. Agar dapat mengenali adanya pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan PT Pelayaran Timur Asrilaut Surabaya.
4. Agar dapat mengenali adanya pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja dan kepemimpinan pada kinerja karyawan di PT Pelayaran Timur Asrilaut Surabaya.

1.6 Manfaat Penelitian

Berharap penelitian ini busa memberi beberapa manfaat yakni:

- a. Untuk penulis, bisa memperluas serta memperkaya wawasan secara lebih dalam permasalahan yang berhubungan dengan motivasi kerja, fasilitas kerja serta kepemimpinan pada kinerja karyawan di PT Pelayaran Timur Asrilaut .
- b. Untuk kantor, dapat menjadi bahan referensi untuk kantor PT Pelayaran Timur Asrilaut khususnya dalam hal perbaikan SDM yang berkualitas.

- c. Untuk pihak lain yaitu sebagai referensi bagi penelitian berikutnya apabila membahas masalah yang serupa terkait dengan permasalahan penelitian.