

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bisa di definisikan menjadi ilmu serta seni pada merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengevaluasi sumber daya manusia dalam hal, mengembangkan, penghargaan, mengintegrasikan, memelihara dan mengakhiri korelasi kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, harapan karyawan. Serta kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut meliputi pemilihan karyawan yang memenuhi kriteria yang sesuai pada saat menempatkan suatu jabatan di perusahaan (the right employee for a given position) sesuai dengan kriteria perusahaan, sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut dapat direkrut, dipertahankan, dan kemudian dikembangkan. keterampilan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan dalam perusahaan, tuntutan kualifikasi karyawan juga berubah sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan perusahaan. Dan karena manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang berkelanjutan, sesuai dengan kegiatan perusahaan, suatu tempat yang khusus di perusahaan ditempati oleh manajemen Sumber Daya Manusia. Banyak perusahaan, terutama yang menengah dan besar, khususnya menggunakan departemen Sumber Daya Manusia atau personalia yang secara khusus ditugaskan untuk manajemen sumber daya manusia dalam struktur perusahaan. Namun, usaha kecil, seperti industri dengan sekitar 10 karyawan, biasanya dijalankan langsung oleh pemilik perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan dari setiap perusahaan. Menurut M.T.E. Hariandja (2002, H 2) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan ketika mempertimbangkan faktor selain modal kerja. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Pengistilaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada suatu penerapan serta pengaplikasikan sebuah sistem formal perusahaan untuk lebih memastikan penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif supaya terealisasikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Umumnya, aktivitas sumber daya manusia atau personalia adalah akuisisi, pengembangan dan pelayanan karyawan.

Proses pada pencapaian tujuan perusahaan menghadapi banyak kendala, antara lain: masalah bahan baku, peralatan kerja, mesin produksi dan lingkungan kerja, serta pembatasan bagi karyawan yang merupakan pimpinan faktor produksi di perusahaan. Karyawan adalah seseorang atau faktor produksi yang dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan sumber daya yang kemudian mengklaim proses pengelolaan oleh perusahaan yang menghasilkan suatu hasil atau produk. Karyawan baru biasanya belum mempunyai keterampilan serta pengalaman yang dibutuhkan pada suatu perusahaan, sehingga harus melalui suatu proses pengelolaan atau prosedur perusahaan melalui pelatihan serta pengembangan untuk menjadi karyawan yang terampil dan ahli di bidangnya. (Nurdin Batjo, 2018)

Setiap perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawannya. Semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara menyeluruh akan meningkat, sehingga memungkinkan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan global. Menurut Rivai (2004 : 309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu. Kemauan dan ketrampilan seseorang tidak cukup untuk melakukan sesuatu secara efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. (Yunarifah, 2012)

Kunci keberhasilan suatu organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusianya. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mau bekerja keras, berfikir secara kreatif dan berkinerja unggul, memberi penghargaan, memberi semangat dan memelihara sumber daya manusianya secara berkala dan berarti semua adalah penting. Perilaku karyawan juga merupakan kunci dalam mencapai efektivitas. Orang berperilaku dengan cara-cara yang dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien yang dapat, maupun yang tidak dapat diramalkan. Setiap orang memiliki pola perilaku yang unik. Pemimpin harus mengenali, merespons, dan menghadapi serangkaian pola perilaku yang dilakukan oleh karyawan. (Jhon M. Ivanchevish, Robert Konopaske, 2006)

Percetakan Magic Star di Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Foto Copy & Digital Printing yang menyediakan layanan didalam pemenuhan kebutuhan printing & semua solusinya untuk sarana kegiatan promosi & semua jenis cetakan lainnya. Kinerja karyawan pada Percetakan Magic Star juga dapat diukur melalui menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya yang semua itu berhubungan positif bagi keberhasilan

perusahaan tersebut. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas lebih maksimal, dengan tepat waktu dan bertanggung jawab. Keberhasilan karyawan dapat diukur dengan kepuasan pelanggan, mengurangi jumlah keluhan, dan mencapai tujuan yang optimal.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, yang terjadi pada pandemi covid-19 ini berkurangnya pelanggan yang datang serta dapat menurunnya semangat dan keinginan karyawan untuk pencapaian dalam pekerjaannya dengan baik. Dengan beberapa faktor tersebut diduga kurangnya motivasi dalam bekerja. Menurut Samsudin (2005) pengertian motivasi adalah sebagai proses pemberian pengaruh atau tekanan pada individu atau kelompok kerja untuk mendapatkan apa yang telah disepakati.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sastrohadiwiryo, 2013:235). Motivasi adalah kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku manusia dalam suatu organisasi yang menimbulkan gerakan, arah dan usaha, serta ketekunan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai tujuan. (George and Jones 2005:175). Menurut motivasi karyawan dengan ciri-ciri diantaranya absensi (ketidakhadiran) meningkat, kedisiplinan dan produktivitas kinerja menurun (Alma,2009:202).

Sumber daya manusia merupakan suatu aset memegang peranan yang sangat penting dan besar dalam suatu organisasi, karena betapapun kompleksnya perangkat lunak atau perangkat keras komputer dalam menerima data masukan (input data), pengelolaan (proses), penyajian (output data) berbagai kebutuhan data dan informasi, jika tidak didukung oleh sumber daya yang memadai, maka kompleksitas perangkat keras tidak memiliki keunggulan fungsional yang seharusnya.

Pemimpin organisasi yang bertanggung jawab untuk pencapaian berbagai tujuan seringkali mengalami hambatan yang disebabkan karena perilaku yang ditunjukkan para pegawai yang menjadi bawahannya. Hal ini sangat dimungkinkan karena perilaku karyawan dalam suatu organisasi merupakan manifestasi dari karakter mereka yang unik dan misterius sebagai seorang manusia. Dalam proses komunikasi dan interaksi, pemimpin harus mampu memberikan dukungan atau semangat (motivasi) kepada bawahan guna mencapai hasil organisasi yang optimal.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja, antara lain motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi berhubungan langsung dengan produktivitas pegawai, sedangkan faktor kemampuan dan lingkungan kerja secara tidak langsung berhubungan dengan produktivitas. Baik faktor keterampilan maupun lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan, maka untuk meningkatkan produktivitas perlu dimulai dengan cara menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja.

Dan adanya beberapa fasilitas yang kurang memadai seperti mesin produksi secara bergantian memproduksi hal tersebut mampu mendukung proses kerja karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, jika hal ini terus dibiarkan maka akan mengganggu proses produksi akan mempengaruhi target atau hasil produksi perusahaan. Selain mempengaruhi tujuan produksi, hal ini juga akan mempengaruhi kualitas pekerjaan produksi. Menurut Zakiaah Daradjat (2001:16) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam mencapai suatu tujuan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah sarana untuk memajukan dan memperlancar pelaksanaan fungsi, dan prasarana yang mempermudah pekerjaan. Fasilitas adalah bagian independen dari produk dan dapat dengan mudah ditambah atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan mode layanan. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan rencana lembaga pendidikan dari pesaing lainnya. Merencanakan beberapa tujuan fasilitas kerja; mendukung tujuan organisasi dengan meningkatkan penanganan material dan penyimpanan; efektif menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi; meminimalkan investasi modal; kemudahan perawatan; meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja. (Robbins., 2006)

Berdasarkan teori dan fakta diatas, maka dapat saya simpulkan untuk melakukan tujuan penelitian, dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERCETAKAN MAGIC STAR DI SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Magic Star di Surabaya?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Magic Star di Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Magic Star di Surabaya?

1.3 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Magic Star di Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Magic Star di Surabaya
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Magic Star di Surabaya

1.4 Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti berikut ini:

1. Manfaat akademis
Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu serta wawasan tentang motivasi kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan, juga sebagai syarat kelulusan strata sarjana ekonomi.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi perusahaan, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih sebagai bahan acuan dan motivasi dalam bekerja.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis membatasi pembahasan peneliti pada hasil kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan variabel motivasi kerja dan fasilitas kerja. Apabila ada variabel bebas lain yang tidak digunakan untuk mengukur hasil kinerja karyawan, maka variabel tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini.