

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing bangsa, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan professional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini.

Di industri manufaktur operator crane sering ditemukan sebagai fasilitas pendukung dalam proses operasi pabrik. Operator crane biasanya digunakan dalam industri pengolahan dan pembuatan besi baja serta logam lainnya seperti tembaga dan aluminium. Divisi coil center menangani proses pemotongan gulungan besi baja dan aluminium menjadi gulungan yang lebih kecil atau dalam bentuk lembaran. Pada setiap langkah proses pembuatan, hingga produk meninggalkan pabrik sebagai produk jadi, logam ditangani oleh operator crane. Bahan panas ke dalam tungku dengan crane kemudian dirolling dengan ketebalan tertentu, serta digulung dengan coiler dan akhirnya ditangani oleh operator crane untuk penyimpanan dan transportasi, coil yang sudah jadi diangkat dan dimuat ke truk dengan operator crane.

PT. Posmi Steel Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam percetakan dan pemotongan baja (*Slitting and Shearing*) yang umumnya disebut *Coil Center*. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 3 april 1996 dengan nama PT. Marubeni Steel Processing Indonesia (MSPI).

Faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Posmi Steel Indonesia adalah faktor lingkungan kerja. Kinerja karyawan akan baik apabila lingkungan sekitarnya baik dan sebaliknya keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja menurun, dan apabila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka karyawan akan merasa tidak puas dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak efisien dan kurang produktif. Dalam hal ini karyawan akan berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan yang ada disekitarnya.

Selain lingkungan kerja, fasilitas kerja dalam perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan dapat mendukung kinerja karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas ibadah, toilet atau WC, meja kerja yang nyaman, dll.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti : tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dapat dicapai.

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seseorang pemimpin juga turut adil dalam memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawannya. Hal ini tentu tidak mudah dilakukan karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja karyawan dapat dicapai melalui lingkungan kerja yang nyaman, memberikan fasilitas kerja yang lengkap dan adanya motivasi kerja yang terbaik untuk karyawan. Melalui cara tersebut diharapkan dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan yang baik alat munculnya inovasi yang dapat mendukung kesuksesan perusahaan maka sangat penting bagi perusahaan untuk mendukung para pekerjanya untuk menciptakan ide-ide yang kreatif dan kemudian mengembangkannya, sehingga kinerja karyawan yang maksimal dapat menjadi suatu kekuatan perusahaan dalam memenangkan persaingan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				Jumlah hari kerja	Jumlah kehadiran
			Sakit	Ijin	Alfa	Cuti		
1.	Januari	55	19	0	0	22	25	1.334
2.	Februari	55	30	0	0	30	23	1.205
3.	Maret	55	14	0	0	51	28	1.475
4.	April	55	23	0	0	8	26	1.399
5.	Mei	55	32	0	0	18	16	830
6.	Juni	55	79	0	0	2	21	1.074
7.	Juli	55	38	7	0	2	21	1.108
8.	Agustus	55	22	1	0	6	20	1.071
9.	September	55	23	2	0	11	27	1.449
10.	Oktober	55	27	1	0	24	25	1.323
11.	November	55	22	0	0	12	25	1.341
12.	Desember	55	40	0	0	38	27	1.407
Total		660	369	11	0	224	284	14.956

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Produksi Crane PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung”**

1.2 Identifikasi Masalah

beberapa masalah yang muncul dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang bersih mempengaruhi kesehatan karyawan.
2. Kurangnya kesadaran karyawan dalam kebersihan linenya sendiri.
3. Fasilitas alat kerja karyawan kurang teratur dalam penempatannya.
4. Kurangnya motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan
5. Motivasi yang besar seperti adanya penghargaan, reward dll bisa meningkatkan kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT. Posmi Steel Indonesia menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini

hanya pada Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas kerja dan Produktifitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditemukan, maka secara spesifik penulis dapat menguraikan beberapa masalah ke dalam bentuk pernyataan-pernyataan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung?
2. Apakah secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung?
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung?
4. Apakah secara simultan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara parsial apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.
2. Untuk mengetahui secara parsial apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.
3. Untuk mengetahui secara parsial apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung
4. Untuk mengetahui secara simultan apakah lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu :

1. Manfaat penelitian dilihat dari segi aspek akademik :

Bagi dunia kampus, yaitu sebagai bahan referensi secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi mahasiswa sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan dan memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan dan khususnya yang berkaitan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat penelitian dilihat dari segi aspek praktis :

Bagi penulis dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.

3. Manfaat penelitian dilihat dari segi aspek kebijakan :

Bagi PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.