

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan umumnya mengharapkan keberhasilan, hal ini tergantung pada kinerja yang baik dari para karyawan, kinerja memegang peran penting dalam suatu perusahaan karena memiliki pengaruh yang signifikan, setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang berdedikasi penuh dalam menggunakan kemampuan mereka secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Begitupula dengan PT. Solitronindo Tol Semesta yang mengharapkan keberhasilan agar terus maju dan berkembang, perusahaan ini memiliki banyak anak perusahaan salahsatunya adalah SPBU 34.16704 dan SPBU 34.16907 yang bersertifikasi Pasti Pas dimana kedua SPBU ini telah memenuhi persyaratan dan kriteria yang ditetapkan oleh Pertamina Way.

Pertamina Way merupakan program yang dikeluarkan oleh Pertamina dimana konsumen akan mendapatkan kualitas dan kuantitas BBM yang terjamin, pelayanan yang ramah, serta fasilitas yang nyaman, untuk mempertahankan sertifikasi ini SPBU akan diaudit oleh tim khusus yang telah ditunjuk oleh Pertamina bernama TUV Rheinland, tim audit ini akan datang langsung dan mengaudit SPBU hanya saja kedatangan mereka tidak diberitahu secara pasti, SPBU hanya bisa memprediksi kedatangan tim audit ini dari mulai tanggal satu sampai dengan tanggal 25, penilaian SPBU dilakukan satu bulan sekali, namun jika hasil audit dinyatakan lulus selanjutnya penilaian audit akan dilaksanakan dua bulan sekali. Pencapaian ini tidak lepas dari kerja keras seluruh karyawan yang terus mempertahankan kinerja mereka dengan maksimal. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, mencapai tujuan perusahaan akan menjadi tantangan yang

sangat sulit, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kinerja para karyawan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum dan tanpa bertentangan dengan prinsip moral dan etika.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan seorang karyawan bisa dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mereka bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan bisa bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan tanpa melanggar norma dan etika yang berlaku. Hanya saja akhir-akhir ini kinerja operator dari kedua SPBU dinilai menurun, dimana banyak operator yang tidak menjalankan SOP dengan baik, sehingga berdampak pada hasil audit yang dinyatakan tidak lolos. Berikut hasil audit dari kedua SPBU

Tabel 1
Hasil Audit SPBU 34.16704 dan SPBU 34.16907

No.	Bulan	SPBU 34.16704		SPBU 34.16907	
		Total Score	Status	Total Score	Status
1	Januari	90,75%	<i>Certified</i>	87,41%	<i>Certified</i>
2	Maret	90,96%	<i>Certified</i>	90,25%	<i>Certified</i>
3	Mei	87,41%	<i>Certified</i>	90,21%	<i>Certified</i>
4	Juli	82,21%	<i>Not Certified</i>	77,41%	<i>Not Certified</i>

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun menurut Afandi, (2018:86-87) ada delapan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: kemampuan, kejelasan, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja, dimana jika semua faktor-faktor tersebut berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan baik pula.

Berdasarkan penjelasan diatas untuk mengetahui faktor-faktor kinerja yang bermasalah, langkah selanjutnya peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 50 operator, berikut hasil pra-survey yang telah dilakukan:

Tabel 2
Hasil Pra-survey Faktor-faktor Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	(Kemampuan) Saya bisa mengerjakan tugas saya sebagai oprator	50	0	100%	0%
2	(Kejelasan) Peran dan tugas yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan jabatan kerja	48	2	96%	4%
3	(Motivasi) Bekerja di perusahaan ini bisa menjamin hidup saya sampai hari tua	3	47	6%	94%
4	(Kompetensi) Saya mempunyai pengetahuan yang cukup dalam menjalankan oprasional dilapangan	46	4	92%	8%
5	(Fasilitas kerja) Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sangat mendukung	2	48	4%	96%
6	(Budaya kerja) Saya menyukai budaya kerja perusahaan	48	2	96%	4%
7	(Kepemimpinan) Atasan saya selalu memberikan arahan sebelum bekerja	50	0	100%	0%
8	(Disiplin kerja) Saya selalu mentaati peraturan perusahaan	3	47	6%	94%

Sumber: Hasil olah data kuesioner sementara (2023)

Berdasarkan tabel 2 hasil pra-survey mengenai fektor-faktor kinerja bisa dilihat bahwa dari kedelapan faktor tersebut dapat dinilai cukup baik namun ada beberapa faktor yang dinilai bermasalah, diantaranya 47

operator mengatakan bahwa bekerja di perusahaan ini tidak bisa menjamin hidup dimasa tua, dimana seluruh operator spbu PT.Solitronindo tol semesta ini berstatus sebagai karyawan kontrak, selanjutnya 48 operator menjawab fasilitas kerja yang diberikan perusahaan belum mendukung, serta 47 operator tidak mentaati peraturan perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan pada perusahaan mengalami masalah.

Selain faktor-faktor selanjutnya peneliti melakukan pra-survey mengenai indikator kinerja, menurut Afandi (2018:89) ada sembilan indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas, berikut hasil pra-survey mengenai indikator kinerja:

Tabel 3
Hasil Pra-survey Indikator Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya bisa bekerja dengan tepat waktu	50	0	100%	0%
2	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik	50	0	100%	0%
3	Saya bisa melayani 2 pengisian BBM secara bersamaan, agar antrean kendaraan tidak menumpuk	50	0	100%	0%
4	Saya selalu menawarkan diri untuk lembur ketika ada karyawan lain yang tidak masuk kerja	8	42	16%	84%
5	Saya tidak pernah salah isi jenis BBM kendaraan	2	48	4%	96%
6	Atasan saya selalu memberikan arahan dan contoh yang baik pada karyawan	50	0	100%	0%
7	Saya tidak pernah menggunakan surat dokter agar bisa liburan	3	47	6%	94%

8	Pekerjaan yang saya lakukan tidak menuntut kreativitas	46	4	92%	8%
---	--	----	---	-----	----

Sumber: Hasil olah data pra-survei 2023

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 3 bisa dilihat ada beberapa indikator yang bermasalah diantaranya, 42 operator tidak pernah menawarkan diri untuk lembur ketika ada karyawan lain tidak masuk kerja, selanjutnya 48 operator pernah mengalami salah isi jenis BBM, dan 47 operator menggunakan surat dokter agar bisa liburan sehingga dengan bebas meninggalkan pekerjaan, dengan demikian indikator kinerja ini bermasalah.

Tabel 4
Hasil Pra-survey Indikator Motivasi kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Perusahaan menyediakan jaminan hari tua untuk operator	0	50	0%	100%
2	Saya telah mendapat ketentraman kerja diperusahaan	5	45	10%	90%
3	Saya selalu diberikan penghargaan saat menjadi karyawan terbaik	2	48	8%	92%
4	Saya mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja memuaskan	38	12	76%	4%

Sumber: Hasil olah data pra-survey 2023

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 4 terlihat ada beberapa indikator yang bermasalah diantaranya 50 operator menjawab perusahaan tidak memberikan jaminan hari tua, 45 operator merasa tidak tentram saat bekerja, 48 karyawan tidak pernah mendapat penghargaan ketika menjadi karyawan terbaik.

Tabel 5
Hasil Pra-survey Indikator Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya bisa mengerjakan tugas saya sebagai operataor	50	0	100%	0%

2	Atasan saya selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahan dengan datang tepat waktu	50	0	100%	0%
3	Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya selalu diberikan tepat waktu	50	0	100%	0%
4	Pimpinan selalu bersikap adil kepada seluruh karyawan	48	2	96%	4%
5	Saya selalu menjalankan SOP dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan	0	50	0%	100%
6	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	2	48	4%	96%
7	Atasan saya selalu mengingatkan saya ketika melakukan kesalahan	9	41	18%	82%

Sumber: Hasil olah data pra-survey 2023

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 5 mengenai indikator disiplin kerja bisa dinilai cukup baik, namun ada beberapa indikator yang dinilai bermasalah diantaranya 50 karyawan hanya menjalankan SOP jika diawasi oleh atasan, 48 karyawan menjawab sanksi hukuman tidak sesuai dengan aturan yang dilanggar, 41 karyawan tidak pernah diingatkan ketika melakukan kesalahan, hal ini menyebabkan karyawan terus mengulangi kesalahan yang sama

Tabel 6
Hasil Pra-survei Indikator Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Mesin EDC Pertamina dan nozel tidak pernah ada kendala	0	50	0%	100%
2	Mesin printer berfungsi dengan baik	12	38	24%	76%
3	Perusahaan menyediakan mess untuk karyawan	0	50	0%	100%

Sumber: Hasil olah data pra-survey 2023

Dari hasil pra-survey pada tabel 6 terlihat jelas bahwa 50 karyawan menjawab mesin EDC dan nozel masih selalu bermasalah, 38 karyawan

menjawab mesin printer tidak berfungsi dengan baik, dimana mesin printer sering mengalami macet, selanjutnya 50 karyawan menjawab perusahaan tidak menyediakan mess untuk karyawan

Dari hasil pra-survey tersebut peneliti mendapat data dan informasi bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan dimana karyawan hanya menjalankan aturan jika di perhatikan oleh atasan saja, tidak dijalankannya prosedur keselamatan kerja, kurangnya fasilitas pendukung kerja, dan kurangnya motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi penyebab timbulnya masalah, antara lain:

1. Perusahaan tidak memberikan jaminan hari tua
2. Sebagian besar karyawan belum mendapatkan ketentraman kerja
3. Perusahaan belum memberikan penghargaan pada saat menjadi karyawan terbaik
4. SOP belum dijalankan dengan baik
5. Sanksi yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat kesalahan
6. Pimpinan tidak memberi peringatan apabila terjadi kesalahan
7. Mesin EDC pertamina selalu mengalami kendala
8. Mesin printer kurang berfungsi dengan baik
9. Perusahaan belum menyediakan mess untuk karyawan
10. Sebagian besar karyawan pernah salah isi jenis BBM
11. Kurangnya inisiatif karyawan
12. Sebagian besar karyawan menggunakan surat dokter agar bisa bolos kerja

C. Batasan Masalah

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi delapan faktor diantaranya: kemampuan, kejelasan, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja setelah dilakukan pra-survey lapangan dan tidak ada permasalahan pada beberapa variabel, jadi variabel yang menjadi objek yang akan diteliti pada

penelitian ini meliputi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan objek penelitian hanya Operator SPBU 34-16704 dan SPBU 34-16907 yang tergabung dalam satu manajemen PT.Solitronindo Tol Semesta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini meliputi:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Apakah motivasi disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat, dan informasi yang jelas bagi pembaca, adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi PT. Solitronindo Tol Semesta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan masalah tenaga kerja yang mencakup permasalahan motivasi kerja

karyawan, disiplin kerja karyawan, fasilitas yang digunakan dan kinerja karyawan pada perusahaan.

b. Bagi penulis

Penelitian ini menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan pemahaman dan membentuk pola pikir yang lebih maju, dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu manajemen SDM

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian mengenai topik kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan proposal skripsi ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan pembahasan masing-masing bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel pengukuran, dan teknik analisis data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan sejarah perusahaan dan menguraikan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diambil oleh peneliti dari hasil penelitian, pembahasan dan memberikan saran yang relevan bagi perusahaan.