

BAB I

PENDAHULLUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Mustiyah, (2019) sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus *extra* selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu–satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh

sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan kriteria utama dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kinerja perusahaan juga memainkan peran penting dalam struktur dan pengembangan perusahaan karena dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu.

Fauzan & Sary (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama kurun waktu tertentu. Karyawan diharapkan untuk melakukan pekerjaannya tepat pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Maka perusahaan harus menyediakan fasilitas yang mampu menunjang keefektifan kinerja karyawannya. Salah satu fasilitas yang harus disediakan perusahaan yaitu lingkungan kerja.

Pencapaian tujuan perusahaan banyak bergantung pada baik atau buruknya kinerja karyawan. Karena itu, manajemen organisasi harus memperhatikan karyawan, membimbing dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi pasti mengharapkan kinerja terbaik dari karyawannya karena mereka memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Seringkali organisasi memiliki masalah dengan sumber daya manusianya. Masalah pribadi merupakan tantangan bagi perusahaan. Ketika orang-orang organisasi bekerja secara efektif, organisasi bekerja secara efektif. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja orang-orangnya.

Menurut Farmawati (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan dan kemampuan, pengetahuan, perencanaan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian dan kemauan bekerja.

Tahun 1997 Bapak Tohu dan istrinya yang bernama ibu Sri mendirikan UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya. Pada mulanya Bapak Tohu bersama istri membuat peralatan rumah tangga saja. Kemudian, setelah anaknya yang bernama Mas Febby lulus sekolah, maka muncul ide-ide baru sehingga merambah menjadi souvenir, tempat tisu, dan produk yang banyak dicari saat ini. Sehingga UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya bergerak pada bidang kerajinan kayu seperti alat dapur, meja lipat, tempat tissue, tempat sepatu, souvenir kayu, gantungan baju dan berbagai produk olahan dari kayu.

Hal mendasar pada pengambilan objek penelitian pada UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu dilakukan dengan metode pengamatan dan wawancara singkat. UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya tidak terlalu terdampak pandemi Covif-19 di tahun sebelumnya dan masih bertahan. Karyawan UD Tohu sekarang berjumlah 33 orang. UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya sering diundang untuk menampilkan hasil karya kerajinan di acara-acara pameran di Kota Batu. Selain pameran pengunjung bisa langsung datang ke tempat produksi untuk melakukan belajar sambil berwisata agar mengetahui proses pembuatan kerajinan kayu yang dilakukan. Bapak Tohu sering diundang dalam seminar-seminar untuk berbagi ilmu tentang kerajinan kayu dan juga diundang pelatihan kewirausahaan untuk mengembangkan bisnisnya. Hasil produk UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya tersedia dalam penjualan langsung atau tanpa platform digital, ada juga yang dijual di market place online seperti melalui Tokopedia dan Shopee. Jasa lain yang ditawarkan kepada konsumen yaitu menyediakan produk *custom* yang disesuaikan dengan permintaan dan selera. Sehingga, produk mereka akan semakin berkembang dan juga bersaing dengan pabrik kerajinan kayu lain.

Sekilas dari UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya masih banyak menggunakan alat tradisional, keterbatasan fasilitas kerja yang ada membuat karyawan sering kali tidak tepat waktu misalnya saat penggosokan. Hasil yang di dapat terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan kepala produksi.

Dalam bekerja, karyawan selalu diupayakan untuk bekerja secara efektif agar dapat menghasilkan kerajinan secara maksimal dari segi tenaga, uang, dan juga bahan baku. Namun, lingkungan kerja di dalam pabrik masih kurang nyaman

dikarenakan kursi yang digunakan kurang empuk, sehingga banyak karyawan yang membawa bantal untuk dijadikan tambahan tempat duduk. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, maka hasil dari pekerjaan yang dilakukan juga semakin maksimal.

Dengan adanya permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti objek penelitian UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu dengan variable bebas fasilitas, dan lingkungan kerja dengan variable terikat kinerja karyawan.

Menurut Mulia & Saputra (2021) Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Lingkungan kerja merupakan hal yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, jika lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan nyaman, bersih, dan sehat tentu berpengaruh terhadap produktifitas kerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik seperti ruang kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang bersih, ventilasi udara yang cukup, dan fasilitas yang memadai. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik seperti kedekatan antar karyawan atau kedekatan dengan atasan/pemimpin. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Fitriana & Fadhlia 2016). Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan.

Hasil penelitian Ferawati (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil penelitian Sofyan et al., (2020), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA.

Hasil penelitian Jufrizen (2021) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas kerja memadai, maka kinerja karyawan juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan

Dari uraian di atas fasilitas kerja, dan lingkungan kerja, merupakan faktor pendukung para karyawan dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila fasilitas kerja dan lingkungan kerja kurang layak akan membuat kinerja karyawan pada akhirnya dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak baik. Maka dari itu fasilitas kerja dan lingkungan kerja adalah faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perkembangan perusahaan, karena maju mundurnya perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja yang

baik dari seorang karyawan dapat dilihat dari adanya prestasi atau hasil kerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang diperoleh selama pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab pegawai tersebut.

Ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya pada penelitian Purnawijaya (2019), menyatakan fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun memiliki arah pengaruh positif. Sedangkan pada penelitian Jufrizen (2021), menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., maka penting untuk melakukan penelitian untuk meninjau dan melihat apakah motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai di UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu.

Dari latar belakang masalah tersebut penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya. .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk memperluas literatur mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Perusahaan penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan supaya dapat meningkatkan Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya