

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Persaingan pada periode global saat ini sangatlah ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk beroperasi dengan lebih efektif dan efisien. Tantangan ini mendorong setiap perusahaan untuk menaikkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Organisasi bergantung pada personel dan eksekutif dengan potensi sumber daya manusia. Sistem teknologi, cadangan keuangan, orang, dll., adalah contoh sumber daya yang dapat menjadi masalah. Elemen manusia, yang sering dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM), adalah bagian terpenting dari sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja untuk perusahaan dan berkontribusi pada keberhasilannya (Marniati, 2020).

Pemilihan variabel pada penelitian ini, yaitu fasilitas kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan, berdasarkan atas pentingnya masing-masing faktor pada membangun lingkungan kerja yang produktif serta efisien. Priyatmono (2017) berkata bahwa fasilitas kerja berpengaruh kepada kinerja seseorang karyawan. Asnawi (2019) Dinyatakan bahwa fasilitas kerja merujuk pada perlengkapan pendukung yang digunakan dalam aktivitas organisasi, yang berwujud dan digunakan dalam operasi rutin perusahaan, memiliki daya tahan yang lama, dan dapat memengaruhi hasil di masa mendatang. Penelitian sebelumnya sudah membagikan bahwa fasilitas yang baik, seperti ruang kantor

yang ergonomis, peralatan yang layak, serta keadaan kerja yang mendukung, bisa menaikkan kinerja (Sari & Fauzi, 2023).

Pada sisi lain, kinerja karyawan yang baik akan terwujud bila disiplin kerja karyawan pula tinggi (Meissy, 2019). Disiplin kerja menjadi variabel penting karena sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya sangat mempengaruhi hasil kerja (Vallennia et al., 2020). Disiplin artinya kesediaan dan pencerahan seseorang karyawan dalam menaati aturan perusahaan serta menjaga norma tata cara sosial yang berlaku (Safrizal, 2023). Bila disiplin kerja ditaati, maka akan mendorong para karyawan buat menghasilkan pesanan sesuai standar serta aturan, sehingga akibat kinerja yang jelek dapat dicegah.

Mengaitkan fasilitas kerja dan disiplin kerja menggunakan kinerja karyawan, bertujuan buat mengeksplorasi hubungan antara faktor-faktor tadi dan bagaimana mereka saling mempengaruhi. Kinerja (performance) adalah gabungan yang optimal antara efektivitas dan efisiensi saat menjalankan tugas primer pekerjaan (Robbins, 2016). Kinerja yang bagus artinya kinerja yang maksimal, yaitu kinerja yang sesuai menggunakan aturan baku perusahaan & mendukung mencapai tujuan bersama. Sebuah perusahaan wajib berupaya menaikkan kompetensi sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan berdampak buat kemajuan perusahaan agar bisa terus berdiri dalam suatu kompetisi lingkungan usaha yang tidak konstan (Sari & Fauzi, 2023). Akibatnya, peningkatan kinerja karyawan merupakan masalah manajemen

utama, karena pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi bergantung pada kemampuan kinerja sumber daya manusianya.

Pemilihan objek penelitian ini, yaitu PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia, didasarkan pada pertimbangan bahwa kedua perusahaan ini merupakan perusahaan bidang makanan dan minuman yang memiliki komando di bawah kepemilikan yang sama dan memiliki permasalahan terkait kinerja karyawan yang menyangkut fasilitas kerja dan disiplin kerja. Jika tidak diperbaiki mulai dari sekarang, laju pertumbuhan perusahaan akan semakin turun. PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia adalah dua entitas bisnis yang memiliki kepemilikan yang sama dan beroperasi dalam bidang jasa catering di Indonesia, khususnya di daerah Pasuruan, Jawa Timur. Kantor pusat kedua perusahaan ini terletak di Jl. Alamanda Perum Gading Permai No. B5, Petahunan, Kec. Gadingrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67131. Kedua perusahaan ini bekerja bersama di bawah kepemilikan yang sama, yang memiliki tujuan untuk menyediakan pelayanan yang baik dan kualitas makanan yang tinggi, berkontribusi pada industri catering di wilayah Pasuruan dan sekitarnya.

Setiap perusahaan pasti memiliki kendalanya masing-masing. Sama halnya dengan kedua perusahaan ini yang memiliki permasalahan terkait kinerja karyawan. Kinerja karyawan kedua perusahaan ini kurang maksimal, sebab masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mahir dalam mengoperasikan alat serta kurangnya pakar pada beberapa bidangnya, seperti bidang menghias makanan dan masih dikerjakan oleh kepala bagiannya, sehingga membuat tidak

tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan jika pesanan sedang menumpuk dan ramai. Jika fenomena ini terus berlanjut maka berdampak menghambat produktivitas, sebagai akibatnya berdampak mempengaruhi sasaran atau output perusahaan. Sebagai tambahan mempengaruhi sasaran, hal ini juga akan berdampak terhadap hasil kerja yang didapatkan. Bahkan beberapa perusahaan yang menjalin kerjasama pernah memutuskan kontraknya karena keterlambatan target dan kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian.

Selanjutnya, fenomena pada kedua tempat ini juga mengalami penurunan kinerja karena kurangnya fasilitas kerja berupa peralatan yang memadai. Misalnya, kulkas yang rusak atau peralatan masak tidak lengkap dapat mengganggu proses kerja, ditambah lagi fasilitas kendaraan operasional kurir yang tidak memadai dapat memperlambat proses distribusi. Hal ini mengakibatkan karyawan bekerja tidak efektif dan tidak optimal, sehingga output yang dihasilkan tidak mencapai standar yang diharapkan. Masalah terkait kinerja karyawan yang bersumber dari lingkungan kerja yang tidak nyaman, termasuk ruang kerja yang sempit, mushola yang tidak memadai, dan toilet yang tidak terawat dengan baik, dapat menurunkan produktivitas karyawan, karena mereka menjadi tidak fokus dalam mengerjakan tugasnya akibat fasilitas yang tidak memenuhi standar.

Terkait dengan permasalahan disiplin kerja, ada beberapa karyawan yang beberapa kali datang terlambat, yang mengganggu alur kerja tim dan menurunkan kinerja secara keseluruhan. Permasalahan kehadiran juga diperparah karena tidak adanya alat digital seperti check clock/absensi digital,

melainkan hanya menggunakan kartu absensi. Selain itu, kurangnya kepatuhan terhadap aturan dan standar operasional perusahaan juga menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan, yang berdampak pada hasil kinerja.

Penelitian ini penting untuk dilakukan agar pertumbuhan perusahaan terus meningkat dan tidak kalah saing dengan perusahaan di bidang industri yang sama, yaitu industri makanan dan minuman. Hasil dari penelitian bisa dibutuhkan sebagai tambahan wawasan yang bermanfaat untuk manajemen perusahaan pada menaikkan kinerja karyawan, dan memberikan rekomendasi buat pemugaran fasilitas kerja dan peningkatan disiplin kerja.

Sesuai uraian latar belakang tersebut, maka saya tertarik untuk menelaah lebih dalam menggunakan judul penelitian “PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH SINERGI PANGAN DAN CV. ARTO BERKAH INDONESIA”.

## **B. Permasalahan**

Sesuai uraian latar belakang persoalan tadi, permasalahan yang bisa dirumuskan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan dari akibat penelitian ialah:

1. Bagi Peneliti.

Menjadi tambahan wawasan, ilmu secara teori juga praktik lapangan, sebagai akibatnya nantinya bisa diterapkan ilmu yang didapat di kemudian hari.

2. Bagi Lembaga.

Hasil dari penelitian ini diperlukan bisa menambah referensi atau sumber bacaan di Perpustakaan Universitas Merdeka Pasuruan. Selain itu

pula bisa menjadi bacaan buat penelitian selanjutnya yang menelaah permasalahan ini.

3. Bagi Objek Penelitian.

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan, saran, demi perkembangan PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia terkait fasilitas kerja dan disiplin kerja demi menunjang kinerja karyawan secara optimal.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian masa mendatang, khususnya yang membahas topik fasilitas tempat kerja dan kedisiplinan karyawan dalam kaitannya dengan kinerja.

