BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, bahkan dalam suatu perusahaan yang memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi sekalipun. Menurut Gibson (2015:32) sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut adalah strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global, tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan maka perusahaan harus selalu berusaha untuk

meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat ikut serta dalam upaya menciptakan produktivitas kerja yang lebih baik dan dapat tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi, semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik kinerja organisasi. Menurut Gary, Dessler (2015:118) Kinerja adalah tata cara dalam mengelola karyawan dimana karyawan mampu memberikan efesiensi kinerja dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi. rendahnya kinerja karyawan dapat juga dilihat dari menurunnya hasil target penjualan perusahaan.

Berikut data penjualan PT Denko Wahana Industries pada tahun 2016-2018.

Tabe 1. 1

Data Penjualan PT Denko Wahana Industries

No	Tahun	Target	Penjualan	Keterangan
1	2016	30.000.000.000	30.984.890.996	Tercapai
2	2017	30.000.000.000	29.221.323.023	Tidak tercapai
3	2018	30.000.000.000	27.395.791.273	Tidak tercapai

Sumber : PT Denko Wahana Industries 2019

Tabel 1. 2

Data Rincian Penjualan PT Denko Wahana Industries dari Tahun 2016 - 2018

BULAN	TAHUN		
	2016	2017	2018
JAN	Rp 2.373.789.643	Rp 2.637.706.603	Rp 2.537.706.875
FEB	Rp 2.008.375.919	Rp 2.305.496.970	Rp 2.105.496.970
MAR	Rp 2.239.761.240	Rp 2.239.761.240	Rp 2.839.761.897
APR	Rp 2.402.827.166	Rp 2.219.060.462	Rp 3.033.757.218
MEI	Rp 2.219.060.462	Rp 2.139.081.373	Rp 2.809.013.502
JUN	Rp 2.809.013.502	Rp 2.473.110.883	Rp 1.915.915.726
JUL	Rp 2.173.762.727	Rp 1.373.762.727	Rp 1.809.521.876
AGS	Rp 3.214.484.898	Rp 3.234.209.513	Rp 1.561.944.524
SEP	Rp 2.839.761.897	Rp 2.008.375.919	Rp 1.402.827.166
OKT	Rp 2.915.915.726	Rp 3.214.484.898	Rp 2.323.572.851
NOV	Rp 2.948.375.919	Rp 2.873.789.643	Rp 2.353.789.741
DES	Rp 2.839.761.897	Rp 2.502.482.792	Rp 2.702.482.927
Total	**Rp 30.984.890.996**	**Rp 29.221.323.023**	**Rp 27.395.791.273**

Sumber : PT Denko Wahana Industries 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa penjualan PT Denko Wahana Industries dari tahun 2016-2018 mengalami penurunan penjualan yang sangat drastis. Dimana pada tahun 2016 penjualan yang telah dilakukan dapat melebihi target perusahaan yaitu sebesar Rp30.984.890.996, sedangkan ditahun 2017 penjualan hanya mencapai Rp29.221.323.023 dan tidak dapat memenuhi target perusahaan yang

diharapkan, dan hal itu terjadi lagi pada tahun 2018, semakin jauh menurun dari hasil target perusahaan yang diinginkan, pendapatan perusahaan pada tahun 2018 hanya mencapai Rp27.395.791.273, melihat merosotnya target penjualan yang didapat oleh perusahaan disetiap tahunnya penulis ingin meneliti hal apa yang menjadikan penurunan target pendapatan di perusahaan ini. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai target suatu perusahaan maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya, kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan salah satunya didalam pencapaian terget perusahaan.

Dalam setiap aktivitasnya, karyawan membutuhkan fasilitas untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi, agar bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan perkerjaan yang ditugaskannya. menurut Moenir (2014:197) dari pengertian fasilitas tersebut maka dapat dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu, Fasilitas Alat Kerja, Fasilitas Perlengkapan Kerja, dan Fasilitas Sosial. Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan secara maksimal dari apa yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai fasilitas yang baik.

Fenomena yang terjadi di PT Denko Wahana Industries kurangannya fasilitas kerja menjadikan penghambatan diberbagai kegiatan organisasi, kurangnya fasilitas lahan parkir dan area lokasi *loading* barang diperusahaan ini menyebabkan beberapa hambatan terjadi

di antaranya dalam menyiapkan barang-barang yang akan dikirim untuk customer terhambat karna terbatasnya lokasi dan cukup banyaknya kegiatan bongkar muat didalam perusahaan, sehingga banyak memakan waktu hal ini dapat menjadikan target penjualan yang diharapkan tidak dapat tercapai barang-barang yang seharusnya bisa dikirim dihari itu menjadi dikirim dihari berikutnya karna waktu penerimaan *customer* yang juga terbatas.

Dalam penentuan sikap pengambilan keputusan tentu seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting. Pemimpin merupakan orang-orang yang memiliki keahlian atau kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan pada hakikatnya diartikan sebagai suatu ilmu sekaligus seni yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan mempengaruhi dalam mencapai tujuan tetapi juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan atau anggota organisasi, serta mempengaruhi dalam upaya perbaikan kelompok untuk pencapaian target kerja dari karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT Denko Wahana Industries berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, pimpinan terlalu sering memberikan *planning* yang kurang jelas dan cepat berubah - ubah dalam waktu singkat, sehingga

membuat bawahan tidak mengerti dan kebingungan dalam mencapai tujuan yang diinginkan atasan. Dari segi pengawasan, pimpinan kurang mengawasi karyawannya sehingga banyak karyawan yang meningalkan pekerjaannya diwaktu jam kerja, Pemimpin juga terlalu mudah memberikan sangsi terhadap karyawan, sehingga menimbulkan kesenjangan dengan bawahan dan menjadikan karyawan tidak lagi perduli serta mengabaikan perintah atasan.

Selain gaya kepemimpinan, pengembangan karir sangatlah penting bagi karyawan, bisa menjadikan acuan semangat untuk karyawan agar mendapatkan peningkatan jabatan yang lebih baik, namun terasa kurangnya pengembangan karir di PT Denko Wahana Industries dikarenakan perusahaan memiliki aturan tersendiri dalam pengembangan karirnya, salah satunya kenaikan jabatan hanya dilakukan apabila ada karyawan diposisi tertentu yang berhenti bekerja atau permintaan penambahan jumlah staff karyawan pada departeman tertentu, dan itu harus melalui banyak aturan serta harus dipilih atas permintaan pimpinan departmen terkait, bukan dilihat dari kinerja mereka ataupun keahlian mereka. Hal ini dirasa dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan tidak menutup kemungkinan akan dapat terjadi turnover pada karyawan dan akhirnya kinerja karyawan akan menurun dan menyebabkan menurunnya juga target perusaahan.

Penelitian ini mengambil objek di perusahaan PT Denko Wahana Industries, dari hasil pra survei yang telah dilakukan peneliti dengan

secara langsung berkomunikasi dengan karyawan serta terjun langsung didalam kegiatan perusahaan, perusahaan ini membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. dengan demikian langkah-langkah upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting diantaranya dengan memberikan kecukupan Fasilitas kerja, Pemimpin memberikan tugas dan arahan yang jelas terhadap bawahan serta memberikan kesempatan Pengembangan karir kepada karyawan agar dapat menciptakan kinerja yang baik dan efektif di dalam perusahaan. PT denko Wahana Industries ini masih belum terlihat optimal dalam melakukan hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa kendala-kendala yang dihadapi.

Berikut disajikan beberapa pemaparan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai referensi dan data perbandingan untuk penelitian yang dilakukan oleh penulis

Berdasarkan hasil penelitian Rupik Arofah (2015) tentang pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang, bahwa fasilitas kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang, sedangkan motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian menurut Ajeng Anggi Prasmewari (2016) Analisis pengaruh kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin

kerja terhadap Kinerja Karyawan, secara simultan variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menurut penelitian Anita Janah (2014) Pengaruh Kompensasi, Pengembanga karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan DINAS Pendapatan Daerah Kota Cimahi Secara simultan variabel kompensasi pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa hasil fenomena diatas dan melihat beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH FASILITAS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DENKO WAHANA INDUSTRIES".**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan PT Denko Wahana Industries?
2. Apakah Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTDenko Wahana Industries?

3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTDenko Wahana Industries?
4. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Denko Wahana Industries?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Denko Wahana Industries.
2. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Denko Wahana Industries.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Denko Wahana Industries.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Denko Wahana Industries.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Akademis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai fasilitas kerja, gaya kepemimpinan dan jenjang karir mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Membandingkan antara ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku pegawai yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia usaha.

E. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian, pengetahuan dan wawasan penelitian akan bertambah. Peneliti lebih memahami praktek tentang fasilitas kerja, kepemimpinan dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penulis bisa mengetahui fasilitas kerja, kepemimpinan dan jenjang karir di PT Denko Wahana Industries.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan fasilitas kerja didalam perusaan,memaximalkan peran kepemimpinan dalam perusahaan dan dapat mmberikan jenjang karir yang kompetensi sehingga dapat tercapai kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh PT Denko Wahana Industries.

3. Bagi Pembaca

Dengan membaca hasil penelitian pembaca dapat mengetahui manfaat fasilitas kerja, perilaku kepemimpinan yang baik, jenjang karir yang kompetensi, dan kinerja karyawan pada PT Denko Wahana Industries. Hasil penelitian ini semoga juga dapat digunakan peneliti-peneliti selanjutnya dan dapat dimanfaatkan sebagai referensi.