

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik (Nurjaya, 2021)

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode

tertentu (Assani et al., 2022). Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Umar & Wahyuningsih, 2021)

PT. Mabar Feed Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan penjualan. Produk yang dihasilkan adalah pakan unggas, pakan sapi, pakan ikan dan udang. Dalam memproduksi makanan untuk dijual, PT. Mabar Feed Indonesia membutuhkan karyawan sesuai dengan kebutuhan jalannya produksi dan penjualan sesuai dengan kebutuhan permintaan pasar.

Penilaian kinerja yang saat ini digunakan oleh PT. Mabar Feed Indonesia berbentuk *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kinerjanya dalam bentuk presentase yang dilakukan selama tiga bulan sekali. Dalam melakukan penilaian kinerja

sistem yang dipakai perusahaan untuk membantu mengukur dan menentukan keberhasilan kinerja karyawan adalah dengan presentase rata-rata dari komponen *Key Performance Indicator* (KPI).

PT. Mabar Feed Indonesia menggunakan penilaian kinerja KPI (*Key Performance Indicator*) yang mencakup beberapa hal yaitu seperti pada tabel berikut :

Tabel 1. 1
Kriteria Penilaian KPI di PT. Mabar Feed Indonesia

No	Penilaian	Bobot (%)	Nilai
1.	Kualitas Kerja	30	100
2.	Kuantitas Kerja	30	100
3.	Ketepatan Waktu	20	100
4.	Kehadiran	10	100
5.	Kerjasama	10	100

(Sumber: PT. Mabar Feed indonesia , 2022)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia dengan menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*) dimana data tersebut merupakan data pada tahun 2022. Dengan penilaian pertama ada pada kualitas kerja dengan bobot 30% dari nilai maksimal sebesar 100% kemudian kualitas kerja menunjukan angka 30% juga dengan nilai capaian sebesar 100%. Berikutnya ketepatan waktu dengan bobot presentase sebesar 20% dari nilai capaian maksimal 100% kehadiran pegawai memiliki bobot presentase sebesar 10% begitu juga dengan kerjasama antar pegawai yang dinilai dengan bobot 10% juga dengan nilai capain maksimal 100%.

Kinerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia dapat dilihat melalui data *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan PT. Mabar Feed Indonesia Tahun

2021 sampai Tahun 2022 sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1. 2
Data Kinerja Karyawan PT. Mabbar Feed Indonesia
Tahun 2021 sampai 2022

NO	Key Performance Indikator (KPI)	Jumlah Karyawan Tahun	
		2021	2022
1	A (Istimewa: 100	25	10
2	B (Sangat Baik: 85-100	35	5
3	C (Baik: 75-85)	40	15
4	D (Cukup: 65-75	50	95
5	E (Kurang: <65	0	25
Jumlah karyawan		150	150

(Sumber: PT. Mabbar Feed Indonesia , 2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Mabbar Feed Indonesia tahun 2022 menurun dibandingkan tahun 2021. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan PT. Mabbar Feed Indonesia tahun 2021 yang memiliki nilai istimewa hanya sebanyak 25 orang. Namun pada tahun 2022 menurun menjadi 10 orang. Karyawan PT. Mabbar Feed Indonesia tahun 2021 yang memiliki nilai sangat baik sebanyak 35 orang Namun pada tahun 2022 menurun hanya menjadi 5 orang. Karyawan PT. Mabbar Feed Indonesia tahun 2021 yang memiliki nilai cukup baik sebanyak 40 orang. Namun pada tahun 2022 menurun menjadi sebanyak 15 orang.

Kinerja pegawai PT. Mabbar Feed Indonesia tahun 2022 belum memenuhi kriteria penilaian kinerja karyawan. Informasi yang diberikan oleh manajer Sumber Daya Manusia (SDM) menyatakan bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Mabbar Feed Indonesia

dilihat dari hasil kerja yang dicapai belum maksimal sesuai ketentuan PT. Mabar Feed Indonesia.

Kinerja karyawan yang baik dan berkualitas dapat membuat perusahaan juga mengalami kemajuan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu mengetahui faktor dari kinerja karyawan yang menurun dan meningkat. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin, kepemimpinan dan fasilitas kerja (Nasrullah, 2019)

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja pada karyawan dapat menjadi salah satu pendorong pekerja agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan optimal.

Disiplin kerja menjadi pondasi yang berarti bagi organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang teratur. Hasil dari, Organisasi harus menetapkan aturan tertulis yang dapat digunakan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dan yang juga harus digunakan oleh organisasi untuk terus mendorong karyawan agar dapat menerapkan disiplin dalam kinerja pekerjaan mereka, baik dalam kelompok dan individual (Syahputra et al., 2020)

Penerapan jenis pekerjaan menjadi salah satu bagian yang tidak jauh beda dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Tanggung jawab untuk mematuhi kebijakan dan semua peraturan kerja yang dibuat oleh perusahaan

menjadi aspek terukur dari karyawan terkait dengan disiplin kerja yang mereka miliki. Bahwa kualitas kerja harus terus dijunjung tinggi dan harus menjadi konsep bagi pekerja sehingga kontribusi karyawan terhadap kinerja berbagai fungsi organisasi perusahaan dapat menjadi lebih besar. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan faktor penting bagi bisnis untuk meningkatkan kinerja pekerja. Banyak perusahaan memiliki tingkat disiplin yang tinggi karena perusahaan tersebut ingin mencapai tujuannya yang diharapkan (Efhendy et al., 2021)

Kedisiplinan karyawan PT. Mabbar Feed Indonesia dapat dilihat melalui data absensi karyawan PT. Mabbar Feed Indonesia Januari hingga Desember 2022 sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 1.3 dibawah ini

Tabel 1. 3
Data Absensi Karyawan PT. Mabbar Feed Indonesia Tahun 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Ketidak hadirn			Total	Kehadiran	Total Karyawan
		Absen	Izin	Sakit			
Januari	26	12	2	3	17	133	150
Februari	24	16	5	7	28	122	150
Maret	27	15	12	8	35	115	150
April	26	18	9	4	31	119	150
Mei	26	9	2	5	16	134	150
Juni	26	12	6	13	31	115	150
Juli	26	0	0	5	5	145	150
Agustus	27	11	12	2	25	125	150
September	26	11	13	10	34	116	150
Oktober	26	15	3	9	27	123	150
November	26	10	7	3	20	130	150
Desember	27	18	15	5	38	112	150

(Sumber: PT. Mabbar Feed indonesia , 2022)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan pada bulan November 2022 adalah sebanyak 20 orang. Namun pada bulan Desember 2022 mengalami peningkatan jumlah karyawan yang

tidak hadir menjadi sebanyak 38 orang dan menjadi jumlah ketidakhadiran karyawan yang terbesar pada tahun 2022. Dari Data tersebut apabila dibiarkan terus menerus akan memberikan permasalahan bagi PT. Mabar Feed Indonesia. Kehadiran karyawan merupakan salah satu poin yang mencerminkan kedisiplinan karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Kedisiplinan memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Sehingga pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Wike Pertiwi & Citra Savitri, 2021).

Selain kedisiplinan, Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting karena kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Menurut Suswati (2020, hal. 21) Kepemimpinan secara umum dapat diartikan sebagai sifat dari seseorang pemimpin dan juga dimiliki oleh setiap individu. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bekerjasama dan produktif mencapai prestasi yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Menjalankan kepemimpinan berdasarkan identifikasi, pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, pengetahuan,

kreativitas yang dikemas secara unik sesuai dengan potensi dan seni masing-masing pemimpin. (Putra, 2019)

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. (Thoha, 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Mabar Feed Indonesia mengenai kepemimpinan yang ada di PT. Mabar Feed Indonesia dari hasil wawancara tersebut menunjukkan terdapat beberapa kekurangan dalam efektivitas kepemimpinan di perusahaan. Seperti, keputusan diambil tanpa keterlibatan tim atau tanpa mempertimbangkan masukan dari bawahan. Pimpinan cenderung lebih mengontrol dan memberikan arahan daripada mendukung pertumbuhan atau keterlibatan bawahan. Serta kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia.

Dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Mabar Feed Indonesia dapat disimpulkan terdapat beberapa kelemahan dalam kepemimpinan perusahaan yang berpotensi berdampak pada kinerja karyawan. Pengambilan keputusan yang tidak melibatkan tim atau tanpa memperhitungkan masukan dari bawahan menciptakan kurangnya rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan terhadap hasil keputusan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang lebih menekankan kontrol dan memberikan arahan tanpa memberikan

dukungan untuk pertumbuhan atau keterlibatan bawahan dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan juga berpotensi menciptakan ketidakjelasan terkait visi dan tujuan perusahaan, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kurangnya pemahaman akan peran mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain disiplin, kepemimpinan, fasilitas yang layak dan memadai akan mempengaruhi kelancaran aktivitas pekerjaan dan pegawai akan lebih bersemangat untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. (Syahputra et al., 2020)

Menurut Jufrizen (2021) Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok. Menurut Purnawijaya (2019) indikator fasilitas kerja yaitu mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah serta bangunan dan alat transportasi.

Berdasarkan data PT. Mabar Feed Indonesia, fasilitas yang mendukung kinerja pegawai di PT. Mabar Feed Indonesia sebagaimana yang ditampilkan pada tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1. 4
Fasilitas Kerja di PT. Mabar Feed Indonesia Tahun 2022

No	Nama	Fasilitas	Memadai	Tidak Memadai
1	Ac/Pendingin Ruangan	Ada		✓
2	CCTV	Ada	✓	
3	Kantin	Tidak ada		✓
4	Toilet	Ada	✓	
5	Wifi/Internet	Ada		✓
6	Lampu/pencahayaan	Ada		✓
7	Mesin Genset	Ada	✓	
8	Ruang Merokok	Tidak ada		✓
9	Kendaraan kantor	Ada		✓
10	Mushollah	Ada	✓	

(Sumber: PT. Mabar Feed indonesia , 2022)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas fasilitas kerja di PT. Mabar Feed Indonesia Tahun 2022 masih banyak yang belum memadai, seperti AC/Pendingin ruangan yang kurang beroperasi dengan baik, tidak adanya fasilitas kantin, sehingga karyawan harus membeli makanan diluar kantor, selain itu kurangnya pencahayaan di PT. Mabar Feed Indonesia

Pemimpin perusahaan harus memperhatikan fasilitas kerjanya, karena dalam teori Sumber Daya Manusia memang perlunya fasilitas kerja untuk menunjang kerjanya dan tidak menghambat dalam pekerjaannya. Untuk itu fasilitas kerja dalam perusahaan harus terpenuhi, karena fasilitas adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan (Nasrullah, 2019)

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. dengan adanya fasilitas menyebabkan karyawan merasa sesuai dan senang menggunakannya sehingga Pada kondisi demikian, diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. (Purnawijaya, 2019)

Penelitian yang berkaitan dengan disiplin terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh para peneliti diantaranya dilakukan oleh Nurjaya, (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian yang dilakukan oleh Ichsan, (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Simanjuntak, (2022) menyatakan bahwa Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh para peneliti diantaranya dilakukan oleh Muizu et al., (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian yang dilakukan oleh Hasni et al., (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Lamere et al., 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang berkaitan dengan fasilitas terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh para peneliti diantaranya oleh Jufrizen, (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian yang dilakukan oleh Oktavia, (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya, (2019) menyatakan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin, kepemimpinan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh para peneliti diantaranya oleh Umar et al., (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian sebelumnya masih belum menunjukkan konsistensi antara peneliti satu dengan peneliti lainnya, baik karena perbedaan lokasi maupun periode waktu yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini dikhususkan mengetahui disiplin, kepemimpinan dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mabar Feed Indonesia”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai PT. Mabar Feed Indonesia Tahun 2022 menurun dibandingkan Tahun 2021
2. Tingkat disiplin karyawan PT. Mabar Feed Indonesia tahun 2022 menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang semakin meningkat.
3. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan PT. Mabar Feed Indonesia dan Pemimpin mengambil keputusan sendiri.
4. Fasilitas di PT. Mabar Feed Indonesia tahun 2022 kurang memadai
5. Terdapat perbedaan hasil pada penelitian terdahulu.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah diperoleh berdasarkan identifikasi masalah yang telah didapatkan dan disajikan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia ?
3. Apakah fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia?

4. Apakah disiplin, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan diatas adapun tujuan penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin, kepemimpinan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia.

1.5 Manfaat Penelittian

Manfaat Penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Akan menjadi suatu pengalaman yang sangat berharga dalam proses penyelesaian studi dan menjadi informasi ilmiah bagi peneliti lanjutan

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai sumber informasi mengenai disiplin, kepemimpinan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan yang di berikan pengelola dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan sebagai tambahan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin, kepemimpinan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan

b. Bagi akademis

penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan menjadi bahan bacaan khususnya di bidang MSDM di perpustakaan Universitas Potensi utama Medan.