

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Secara umum, manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Para ahli memandang ilmu manajemen dengan pengertian beragam. Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan (Siswanto, 2017: 2). Menurut Hasibuan (2014: 2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan atau instansi. Keberhasilan sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut (Hasibuan, 2014: 3).

Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2014: 10). Sedangkan menurut Edwin (Hasibuan, 2014: 11) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

SEMPOA SIP merupakan akronim dari Sistem Edukasi Mengoptimalkan Potensi Otak Anak yang paling SIP. Memiliki slogan *Basic for All Learning*. SEMPOA SIP adalah Metode Pelatihan Otak dengan menggunakan Sempoa yang ditujukan untuk anak-anak mulai dari usia 5 – 12 tahun (bagi anak-anak yang berusia 2,5 tahun dan sudah sekolah di PG serta mandiri dapat memulai kelas sempoa lebih dini).

Untuk lebih meningkatkan Sempoa Kota Jambi tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, baik di bidang manajemen, bidang keuangan maupun bidang teknologi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu Sempoa Kota Jambi. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan

dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan Sempoa Kota Jambi.

Sempoa Kota Jambi harus senantiasa memperbaharui Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas mutlak diperlukan untuk menunjang kegiatan Sempoa Di Kota Jambi agar semakin maju dan unggul. Karyawan sebagai sumber daya utama yang ada pada suatu sangat dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia yang mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki oleh organisasi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Berikut Jumlah Karyawan pada Sempoa Kota Jambi Tahun 2019-2023, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan pada Sempoa Kota Jambi**  
**Tahun 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan (Org)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2019	83	-
2020	85	2,40
2021	80	(5,88)
2022	87	8,75
2023	95	9,19
<b>Rata-rata</b>		<b>3,61</b>

**Sumber data : Sempoa Tahun, 2024**

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Jumlah Karyawan pada Sempoa Kota Jambi dengan perkembangan pada tahun 2021 cenderung menurun (5,88)% dan pada tahun berikutnya mengalami peningkatan 8,75% sedangkan perkembangan pada tahun terakhir 2023 berfluktuasi 9,19%. Perkembangan Jumlah Karyawan pada Sempoa Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi dengan rata-rata sebesar 3,61%.

Untuk itu organisasi sebisa mungkin harus mampu membuat karyawannya dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, dengan memberikan fasilitas kerja yang baik dan memadai, sehingga membuat karyawan mampu bekerja secara optimal. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2012 : 49).

Husnan dan Pudjiastuti (2012 : 22) menyatakan fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga sangat mustahil rasanya jika suatu organisasi tidak memiliki ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, karena kurang memadai fasilitas kerja yang ada pada suatu organisasi tentu akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan hasil kerja yang maksimal.

Adapun salah satu faktor yang teridentifikasi sebagai masalah dan hambatan Sempoa Kota Jambi yakni berkaitan dengan terbatasnya fasilitas kerja yang dimiliki oleh Sempoa Kota Jambi. Terbatasnya fasilitas kerja yang ada pada Sempoa Kota Jambi saat ini tampak dari kurangnya sarana dan prasarana yang ada saat ini seperti fasilitas kursi tunggu, ruang tunggu, lahan parkir dan lain-lain. Pada tabel berikut ini dapat dilihat data sarana dan prasarana pada Sempoa Kota Jambi, yakni sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data sarana dan prasarana pada Sempoa Kota Jambi**

No.	Sarana Dan Prasarana	Jumlah					Kondisi
		2019	2020	2021	2022	2023	
1.	Kursi tunggu	10	10	10	10	10	Sejauh ini kursi tunggu yang disediakan kurang.
2.	Fasilitas komputer (laptop)	20	20	30	30	30	Fasilitas komputer (laptop) yang ada saat ini cukup baik
3.	Printer	20	20	30	30	30	Printer yang ada saat ini cukup baik
4.	AC	50	50	50	60	60	Dalam kondisi yang cukup layak untuk digunakan
5.	Toilet	30	30	30	30	30	Dalam kondisi yang cukup layak untuk digunakan
6.	Ruang karyawan	10	10	10	10	10	Ruang karyawan yang ada saat ini masih kurang cukup luas untuk karyawan
7.	Ruang tunggu	10	10	10	10	10	Ruang tunggu yang ada saat ini masih kurang cukup luas
8.	Musholla	10	10	10	10	10	Musholla yang ada saat ini masih musholla bersama, dengan kondisi yang tidak terlalu besar
9.	Parkir	10	10	10	10	10	Parkir yang ada saat ini cukup luas,

							namun digunakan secara bersama
10.	Kantin	10	10	10	10	10	Kantin yang ada saat ini masih kantin bersama, dengan kondisi yang tidak terlalu besar

**Sumber data : Sempoa Tahun, 2024**

Dari Tabel 1.2 di atas tampak bahwasanya data sarana dan prasarana pada Sempoa di Kota Jambi masih sangat terbatas dan sangat jauh dari kata memadai. Melihat kondisi ini tentu saja akan sangat mustahil bagi Sempoa di Kota Jambi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut program kinerja karyawan pada Sempoa yang diukur dari terjalankannya setiap target dalam program tersebut. Adapun target dan realisasi program kerja karyawan pada Sempoa Kota Jambi Periode 2019-2023 yakni sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Data Target Program Kerja pada Sempoa Kota Jambi**  
**Periode 2019-2023**

No	Jabatan	Program Kerja	Target (%)	Persentase Realisasi (%)				
				2019	2020	2021	2022	2023
1.	Kepala cabang	Memimpin atau mengkoordinir karyawan	100	100	50	70	100	100
2.	Admin	1. Memperkenalkan dan menawarkan SEMPOA ke konsumen 2. Mengelola administrasi 3. Bertanggung jawab atas keuangan	100	100	50	70	100	100
3.	Pengajar ( <i>teacher</i> )	Mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi	100	100	50	70	100	100

**Sumber data : Sempoa Tahun, 2024**

Pada tabel 1.3 target dan realisasi dari Sempoa terlihat berfluktuasi dimana target dan realisasi intervalnya tidak tinggi. Bila ditilik dari keseluruhan bahwa rata-rata realisasi data target program kerja Sempoa mempunyai kecenderungan menurun. Dimana ini merupakan salah satu implementasi dari kinerja yang dicapai oleh karyawan. Simamora (2017:157) mengatakan bahwa standar kinerja pekerjaan mempunyai dua fungsi, yaitu: menjadi tujuan atau sasaran upaya karyawan, artinya setelah standard terpenuhi, karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian. Kemudian fungsi yang kedua ialah standard kinerja pekerjaan merupakan kriteria yang ditentukan perusahaan. Oleh karena itu peneliti bermaksud ingin

meneliti agar lebih fokus dan komprehensif dan disamping itu juga, ingin melihat penyebab dari ketidak optimalan pencapaian kinerja karyawan sempoa.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sempoa Kota Jambi”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Perkembangan Jumlah Karyawan pada Sempoa Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi dengan rata-rata sebesar 3,61%. Namun ada terjadi penurunan dari 2020 – 2021.
2. Data sarana dan prasarana pada Sempoa Kota Jambi masih sangat terbatas, akan sangat mustahil bagi Sempoa Kota Jambi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.
3. Kinerja karyawan pada Sempoa Kota Jambi adanya yang belum terealisasi dan mencapai target dapat dilihat dari tabel 3 yaitu Persentase Realisasi ditahun 2020 menurun 50% dan ditahun 2021 menurun 70%.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka, dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:



1. Bagaimana gambaran Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Sempoa Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Sempoa Kota Jambi ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Sempoa Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Sempoa Kota Jambi.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
  - a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan masukan (input) dalam rangka sumbangan pemikiran (kontribusi) mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sempoa Kota Jambi.
  - b. Bagi akademis penelitian ini bisa menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan bagi mahasiswa terkait dengan Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sempoa Kota Jambi.
  - c. Sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut bagi kalangan akademisi maupun para peneliti.

## 2. Manfaat praktis

- a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Batanghari Jambi dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Ekonomi Manajemen.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).
- c. Bagi perusahaan, penelitian ini bisa sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan insentif terhadap kinerja karyawan.

