BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Dapat dikatakan juga bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur paling penting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Kunci agar suatu perusahaan dapat tumbuh dan berkembang adalah manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitasnya yang memadai. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006) yang menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif untuk menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat saat ini menuntut sumber daya manusia untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, itu semua dilakukan karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga mempunyai peranan kunci atau pokok dalam suatu organisasi. Dengan tidak adanya sumber daya manusia yang profesional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun memiliki alat kerja yang canggih (Aziz & Suswardji, 2020:23).

Dinas Pekerjaan Umun dan Penataan Ruang Kabupaten Sragen (DPUPR Kabupaten Sragen) adalah penyelenggara urusan Pemerintah Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. DPUPR Kabupaten Sragen ini bertugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan tugas urusan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada masa pandemi *Covid – 19* tahun 2019-2021, kinerja karyawan cenderung menurun karena harus menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut, disamping itu karyawan dituntut untuk tetap memberikan pelayanan pada masyarakat. Maka dari itu karyawan DPUPR Kabupaten Sragen harus mampu untuk tetep berkinerja dengan maksimal dalam memberikan pelayanan pada masyarakat walaupun sedang berada dalam masa pandemi *Covid – 19*.

Pada survey awal yang dilakukan di DPUPR Kabupaten Sragen menunjukkan hasil bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan pada masa pandemi *Covid – 19* sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan demi keberhasilan mencapai tujuan organisasi, yaitu meningkatkan kinerja karyawan DPUPR Kabupaten Sragen adalah memberikan fasilitas kerja yang memadai, memberikan reward pada karyawan yang berprestasi, dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Fasilitas kerja sangat berperan penting dalam melakukan operasional pekerjaan, hal tersebut dapat membantu agar operasional organisasi dapat dikerjakan dengan lebih baik, cepat, dan tepat. Fasilitas

merupakan sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir, 2014). Menurut Sofyandi (2016) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari, mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan, dan alat transportasi.

Menurut Barry (2012) fasilitas kerja adalah sarana dari perusahaan yang diberikan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali suatu instansi kantor dinas dalam menjalankan aktivitas bekerja agar mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal sangat mengandalkan fasilitas kerja yang lengkap untuk dapat mempermudah dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chasanah & Rustiana (2017), yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai.

Faktor *reward* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Reward* adalah sebuah metode untuk memotivasi seseorang agar melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan pada seseorang agar menjadi lebih giat lagi usahanya dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi pada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan maupun dari suatu lembaga

yang biasanya berbentuk material ataupun ucapan (Massuki Fitri et al., 2013). *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawa selain fasilitas kerja dan *reward*, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya, jadi kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu (Rivai dan Sagala, 2011). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2015) bahwa semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kebaruan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variabel yang yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Selain itu penelitian ini dilakukan di tempat yang berbeda juga dengan penelitian sebelumnya, yaitu di DPUPR Kabupaten Sragen.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Fasilitas Kerja, *Reward*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan DPUPR Kabupaten Sragen".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan DPUPR Kabupaten Sragen?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan DPUPR Kabupaten Sragen?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan DPUPR Kabupaten Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini:

1. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan DPUPR Kabupaten Sragen.
2. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan DPUPR Kabupaten Sragen.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan DPUPR Kabupaten Sragen.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Sangat diharapkan bahwa penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia, juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh fasilitas kerja, *reward*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai sarana informasi mengenai pengaruh fasilitas kerja, reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penulis berharap penelitian ini dapat membantu DPUPR Kabupaten Sragen dalam meningkatkan fasilitas kerja dan *reward*, serta menjamin kepuasan kerja karyawan agar konsistensi kinerja karyawan terjaga.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dapat mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan skripsi yang disajikan, secara umum penulisan skripsi dibagi menjadi lima bab:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi tinjauan teori mengenai kinerja karyawan, stres kerja, budaya organisasi dan motivasi, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metodologi penelitian akan membahas desain dari penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian dan pembahasan akan menjelaskan mengenai analisis yang digunakan penulis terhadap hasil penelitian dengan metode analisis yang telah ditentukan pada bab metodologi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti.