

I.PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri berkembang dengan sangat pesat, tidak terkecuali di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Menurut Badan Pusat Statistik tahun 2020 perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai luas 14.858.300 hektare, serta mampu menyerap sekitar 16,2 juta tenaga kerja (Boestami, 2020). Berdasarkan data besarnya penyerapan tenaga kerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit, tentu saja harus diikuti dengan perkembangan sumber daya manusia (SDM) didalam suatu perusahaan yang kompeten dibidangnya masing – masing agar dapat bekerja lebih efisien dan efektif serta memiliki daya saing. Tersedianya SDM yang berkualitas dan kompeten sesuai dengan bidangnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Harpis & Bahri (2020), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dalam melaksanakan tugas atau beban kerja yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan yang telah melalui tahapan perencanaan strategis (Anam & Rahardja, 2017). Kinerja hakikatnya adalah perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan (Nugroho *et., all* 2020).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, selain tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten terdapat salah satu faktor penting yaitu pemberian fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas yang dimaksud disini adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan. Fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan suatu perusahaan karena fasilitas kerja yang baik dan alat yang sesuai akan mendukung kinerja karyawan lebih efektif dan efisien (Jufrizen, 2021).

Menurut Sabri & Susanti (2021), fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. Selain fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan, ada fasilitas lain yang juga tidak kalah pentingnya seperti tersedianya tempat ibadah, tempat olahraga, balai

pengobatan dan lain sebagainya. Pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan agar mampu menunjang kinerja.

Menurut Ahmadi (2021), kurangnya fasilitas kerja yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan dapat menurunkan kualitas layanan dan kinerja yang rendah dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki fasilitas lengkap dan terawat. Karyawan yang kompeten namun tidak didukung fasilitas yang memadai akan memperlihatkan masalah kinerja. Penggunaan peralatan atau fasilitas yang tidak terpelihara dengan baik dapat menimbulkan pemborosan waktu, pemborosan bahan baku serta menghambat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Contoh diatas memperlihatkan bahwa fasilitas pendukung kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan (Pribadi, 2016).

Peralatan yang disediakan oleh PT. Karya Makmur Langgeng mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan semua alat yang disediakan oleh PT. Karya Makmur Langgeng dapat berfungsi dengan baik. Berbekal oleh fasilitas-fasilitas yang telah disediakan tersebut maka kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dan berkualitas. Fasilitas kerja yang tersedia seperti fasilitas umum: komputer, meja, kipas angin/AC dan ruangan yang nyaman. Fasilitas produksi: dodos, egreg, gancu, kapak angkong, helm, sepatu dan sarung tangan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarikn melakukan penelitian tentang “Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat”

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui indikator fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng. Kusus nya di divisi 1 dan divisi 2, penelitian ini dilakukan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sasaran penelitian seperti Jenis fasilitas kerja yang tersedia di PT. Karya Makmur Langgeng kusus nya divisi 1 dan divisi 2, sejauh mana fasilitas tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, masalah yang sering terjadi di perusahaan sering kali terlihat kurangnya fasilitas pendukung yang dimiliki oleh perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan. Kurangnya fasilitas pendukung yang diberikan oleh perusahaan akan

mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan akan berdampak pada proses pencapaian target yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat?
2. Bagaimana indikator kinerja karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui indikator fasilitas kerja di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat.
2. Untuk mengetahui indikator kinerja di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat.

D. Manfaat

1. Manfaat teoritis
Secara teoritis dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai kajian teori yang berkaitan dengan fasilitas kerja dan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti
Sebagai sarana menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman.
 - b. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Bagi institusi pendidikan
Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan tenaga pengajar yang membutuhkan sebagai rujukan penelitian selanjutnya.