

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penggunaan teknologi informasi, lebih spesifiknya dalam hal yang menyangkut aktivitas manusia secara individu maupun secara kelompok terus meningkat karena diiringi dengan perkembangan teknologi yang juga semakin pesat, Kristiyana & Widyaningrum (2019) berpendapat mengenai terkait kumpulan individu pribadi atau antar orang yang memiliki tujuan yang sama dan mempunyai keterikatan dan saling bekerjasama dan memiliki manfaat timbal balik, organisasi menjadi rumah individu dalam meraih tujuan yang di bentuk dengan kerja sama, dengan demikian demi tercapainya tujuan organisasi yang baik sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki suatu organisasi itu sendiri.

Menurut Handiansyah (2015), Sumber daya manusia adalah salah satu dari banyak elemen yang digunakan perusahaan dalam bisnis mereka. Setiap bagian dari organisasi harus memiliki personil yang berkualitas. Demi tercapainya keberhasilan suatu perusahaan harus memiliki dan mengembangkan sumber daya manusianya, karena tercapainya tujuan suatu perusahaan juga bisa melalui kinerja karyawan yang ada di dalamnya bukan hanya dilihat dari infrastruktur ataupun lokasi perusahaan saja.

Baik tidaknya hasil dari terciptanya tujuan organisasi tidak akan terlepas dari campur tangan karyawan atau sumber daya yang mengelolanya, sehingga sumber daya manusia inilah yang memegang peranan penting dalam tercapainya tujuan tersebut, Bawelle (2016) berpendapat perusahaan sangat membutuhkan sumber daya yang memiliki peran yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain karena memiliki kedudukan yang sangat penting yaitu sumber daya manusia, maka dengan pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, suatu perusahaan sangat membutuhkan kinerja sumberdaya manusia yang baik dan berkualitas demi memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran yang mencerminkan kemampuan sumber daya dalam bekerja dan bagaimana mereka menghadapi semua pekerjaan yang diberikan, yang ditentukan dengan kualitas

secara pribadi dan bagaimana hasilnya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dapat dilakukan seorang sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan bagaimana usahanya dalam memperoleh hasil yang maksimal, Hasibuan (2016) menyatakan bahwa Prestasi atau kinerja adalah hasil dari upaya individu, yang ditentukan oleh kualitas pribadi mereka, kemampuan mereka dan persepsi mereka tentang peran mereka di tempat kerja. Moehertonio (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dapat dilakukan seorang sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan bagaimana usahanya dalam memperoleh hasil yang maksimal jika seorang sumber daya dapat melakukannya dengan tanggung jawab dan sesuai dengan prosedur yang diberikan maka dapat dikatakan bahwa sumber daya tersebut baik dan dapat memberikan peranan nyata dalam membantu perkembangan perusahaan untuk terus maju dan menjadi lebih baik lagi. Tapi dalam prakteknya setiap karyawan memiliki berbagai macam karakter dan tidak semuanya dapat menunjukkan bahwa dia memiliki kinerja yang baik, sehingga antara satu karyawan dengan karyawan lainnya tidak bisa memiliki pencapaian yang sama. Maka dibutuhkan banyak perhatian demi meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan, kita dapat mempertimbangkan beberapa aspek dalam upaya meningkatkan kinerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan di antaranya adalah *mentoring*, fasilitas kerja dan jam kerja.

Menurut Crawford (2010) *Mentoring* adalah hubungan manusia di mana Anda menerima dan mendukung seseorang dengan keahlian dan pengalaman dan seseorang yang tidak memiliki pengalaman atau pengetahuan. Mentor memberikan anak didiknya pengetahuan, saran, tantangan, konsultasi, dukungan tentang peluang karir, strategi dan kebijakan organisasi, politik kantor dan sebagainya. *Mentoring* adalah hubungan manusia di mana Anda menerima dan mendukung seseorang dengan keahlian dan pengalaman dan seseorang yang tidak memiliki pengalaman atau pengetahuan. Mentor memberikan anak didiknya pengetahuan, saran, tantangan, konsultasi, dukungan tentang peluang karir, strategi dan kebijakan organisasi, politik kantor dan sebagainya. Dengan adanya *mentoring* dapat menjadikan kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya,

maka dari situlah yang menjadikan peranan mentoring sangat penting keduduannya di perusahaan. Dengan adanya mentoring dapat menjadikan kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya, maka dari situlah yang menjadikan peranan mentoring sangat penting keduduannya di perusahaan.

kinerja karyawan dapat dipengaruhi melalui faktor lain yaitu adalah fasilitas kerja. Lupiyaod (2018) berpendapat tentang ruang/fasilitas kerja merupakan cara untuk mempercepat dan mempermudah pelaksanaan kegiatan. Moenir (2014) menyatakan fasilitas adalah bantuan berupa alat yang membantu memperlancar, mempermudah dan memberikan hasil menjadi lebih baik lagi tempat kerja adalah ruang dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas para karyawan. Tempat kerja yang layak di suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja, Sebuah pekerjaan akan mudah dikerjakan dan cepat terselesaikan apabila memiliki dukungan salah satunya tingkat fasilitas kerja yang baik, dengan adanya dukungan tersebut kinerja dapat meningkat karena fasilitas yang diberikan akan dapat diakses ataupun digunakan dalam mempermudah pekerjaan dan memberikan hasil maksimal. Menciptakan sistem produk yang baik tidak akan efektif kecuali didukung oleh kesempatan kerja yang memuaskan dalam organisasi. Misalnya bangunan dan peralatan yang dirancang untuk mendukung aktivitas karyawan di suatu perusahaan. Semakin baik fasilitas yang digunakan, semakin baik program berjalan dan semakin baik kinerjanya.

Seiring dengan *Mentoring* dan Fasilitas kerja, jam kerja juga menjadi faktor lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Jam/Waktu kerja adalah waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. UU No. Republik Indonesia yang sekarang berlaku. 13/2003 tentang kerja, waktu kerja adalah waktu kerja seseorang dapat bekerja siang dan/atau malam. jam kerja menentukan keseluruhan jam kerja atau yang dibutuhkan untuk memenuhi pesanan dalam periode waktu tertentu, Sesuai dengan pengertian jam/waktu kerja oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan jam kerja merupakan penentuan waktu kerja terhadap karyawannya dengan upaya mendapatkan tingkat kinerja yang baik dan maksimal, semakin baik penentuan jam kerja akan

memeberikan dampak yang baik pula dalam proses tercapainya tujuan perusahaan. Mengatur bagaimana pekerjaan yang akan dilakukan nantinya merupakan sebuah upaya meningkatkan manajemen waktu, karena pengukuran sebuah kinerja biasa dikatakan konsisten dengan kesuksesan sebuah perusahaan salah satunya dengan perencanaan kerja yang matang. Suatu perusahaan sangat perlu memperhatikan bagaimana penentuan jam kerja terhadap karyawannya karena kinerja yang baik juga dipengaruhi dari penentuan jam kerja yang diberikan, semakin baik penentuan jam kerja akan memberikan dampak yang baik pula dalam proses tercapainya tujuan perusahaan.

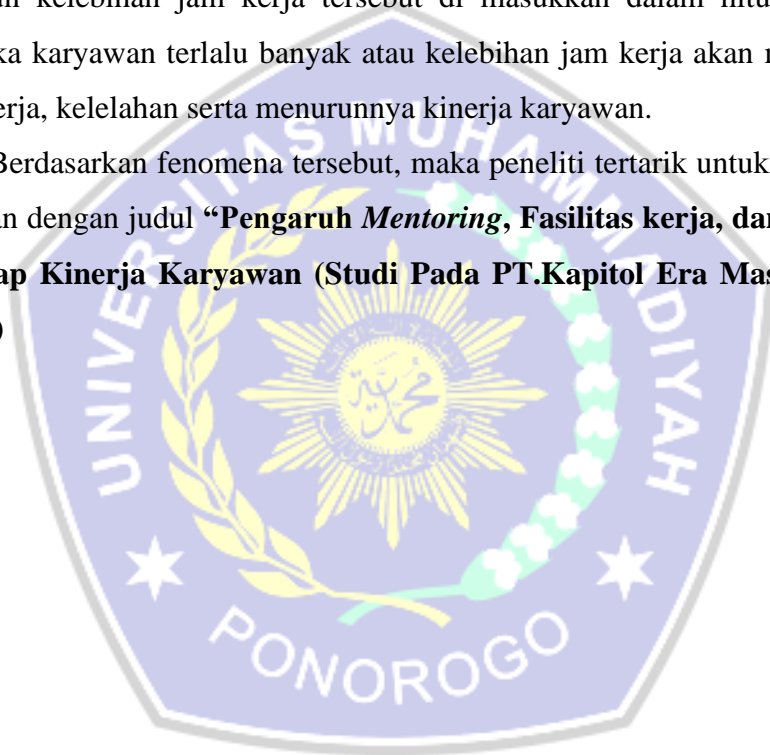
Penting untuk mempertimbangkan kinerja karyawan di perusahaan, dan baik atau tidaknya proses pelayanan adalah kinerja karyawan. Kinerja insan perusahaan akan menjadi faktor yang sangat menentukan kelancaran operasional perusahaan. Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawan yakni PT. Kapitol Era Mas. PT. Kapitol Era Mas yang berada di Tangerang Selatan atau biasa disebut Malam Minggu Group merupakan perusahaan *startup* yang bergerak dibidang kemitraan inovatif *Food and Beverage* di berbagai kota di Indonesia yang memiliki merek kuliner di antaranya Nasi Kulit Malam Minggu, Nasi Kulit Jempolan, Nasimura, Kitago, Croffle Go, dan lainnya.

Hasil penelitian Hindarto (2021) dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. Kajian lain oleh Anam (2021) dalam penelitian ini diketahui hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, Sementara itu, penelitian Fadhila (2021) dalam penelitian ini diketahui hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara jam kerja terhadap pengalaman kerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada PT. Kapitol Era Mas ditemukan kendala atau permasalahan yang timbul yaitu kurangnya dukungan dan kepedulian antara atasan terhadap karyawannya, sehingga konsep *mentoring* kurang bisa berjalan. Kinerja karyawan cenderung fluktuatif, berakibat pada operasional perusahaan yang kurang efektif dan efisien karena lambatnya andil pemimpin terhadap karyawannya. Pemimpin yang seharusnya menjadi *role model* bagi para karyawan dalam konsep *mentoring*, namun tidak menjalankan

itu dengan seharusnya. Pada PT.Kapitol Era Mas ditemukan pula fasilitas-fasilitas kerja yang kurang memadai. Seperti kurangnya meja, komputer, print, dan lemari dokumen untuk karyawan. seringkali jaringan wifi yang kurang stabil membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi terhambat. Tidak hanya itu penerapan jam kerja pada PT.Kapitol Era Mas dirasa masih kurang efektif, dalam 1 bulan karyawan diberikan libur 4 kali yaitu pada hari minggu dan dalam waktu berkerja (Senin-Sabtu) karyawan diberikan jam kerja mulai pukul 09.00-18.00, kadang banyak pekerjaan yang harus segera di selesaikan pada waktu itu juga, sehingga membutuhkan waktu lebih dari pada waktu kerja yang telah ditentukan. Meskipun kelebihan jam kerja tersebut di masukkan dalam hitungan lembur tetapi jika karyawan terlalu banyak atau kelebihan jam kerja akan menimbulkan beban kerja, kelelahan serta menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Mentoring*, Fasilitas kerja, dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Kapitol Era Mas Tangerang Selatan)**



B. Perumusan Masalah

1. Apakah *Mentoring* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kapitol Era Mas Tangerang Selatan?
2. Apakah Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kapitol Era Mas Tangerang Selatan?
3. Apakah Jam Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kapitol Era Mas Tangerang Selatan?
4. Apakah *Mentoring*, Fasilitas Kerja, dan Jam Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kapitol Era Mas Tangerang Selatan

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh *Mentoring* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kapitol Era Mas Tangerang Selatan
- b. Mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kapitol Era Mas Tangerang Selatan
- c. Mengetahui pengaruh Jam Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kapitol Era Mas Tangerang Selatan
- d. Mengetahui pengaruh *Mentoring*, Fasilitas Kerja, dan Jam Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kapitol Era Mas Tangerang Selatan

2. Manfaat Penelitian.

- a. Bagi Perusahaan
Dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan dalam menghadapi permasalahan terkait topic yang diteliti.
- b. Bagi Peneliti selanjutnya
Dapat digunakan sebagai referensi mahasiswa yang lainnya yang memiliki kesamaan topic dalam penelitiannya.
- c. Bagi Universitas
Dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan ataupun referensi bagi mahasiswa yang lainnya