

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang. Seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Persaingan antar perusahaan di era ini semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) diuntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insane berkembang maksimal.¹

Perusahaan pada dasarnya tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang bagus dan terampil, tetapi juga mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal juga memiliki sikap disiplin yang tinggi. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), Hlm 01.

faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.² Oleh karena itu, teori-teori dalam manajemen umum menjadi dasar pembahasan.

Sumber daya manusia sangat berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Apabila sumber daya manusia diabaikan, maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran.³ Hal ini menunjukkan sebuah kebutuhan akan adanya manajemen atau pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang ada.

Berbicara mengenai masalah sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusianya, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh karena

²Malayu S. P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), Hlm 01.

³Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2008) Hlm 01.

itu, untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.⁴ Karena faktor utama dari penentu kesuksesan tujuan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sebuah organisasi harus memiliki dan mengalokasikan sumber daya yang perlu untuk mencapai sasaran. Hal tersebut dapat berupa karyawan (sumber daya manusia), sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi.⁵

Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.⁶ Selain itu kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam).

Karyawan merupakan faktor produksi yang penting sebagai penentu kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja semuanya mempunyai peranan sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan.⁷

Perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat

⁴Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2009), Hlm 01.

⁵Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Tat Kelola Organisasi Bisnis*, (Jakarta: PT. Indexs, 2008), Hlm 03.

⁶Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia, 2008), Hlm 180.

⁷Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, (Jakarta: Ghalia, 2004), Hlm 21.

dan dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin pesat serta harus mampu mengembangkan, mengarahkan dan memanfaatkan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki, untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Selain fasilitas kantor, kinerja juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu motivasi kerja. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.⁸ Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal, dengan memotivasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan,

⁸Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset. 2005), Hlm 302.

oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawan, yaitu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Pemahaman perusahaan akan dorongan-dorongan intern karyawan yang dapat memacu kinerja karyawan sangat perlu dikembangkan, sehingga tujuan perusahaan yang maksimal dapat tercapai serta karyawan terpuaskan.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, hendaknya diusahakan agar kedisiplinan kerja berjalan dengan baik dan kondusif karena menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara atasan dan bawahan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan. Disiplin kerja akan mendapat perhatian khusus dari suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kinerja karyawan ada pula faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan karyawan adalah suatu efektivitas atau respons emosional, setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakan.

PT. Pinago Utama Sekayu adalah salah satu usaha perkebunan di Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan yang beralamatkan di Desa Sereka Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. PT. Pinago Utama berdiri sejak tahun 1995. Perusahaan ini telah membangun kebun dan pabrik pengolahan komoditas karet dan kelapa sawit, termasuk ikut berpartisipasi dalam program pengembangan perkebunan kelapa sawit untuk masyarakat yang didanai oleh Bank-Bank milik Pemerintah. Perusahaan juga melayani petani lepas (independen atau non-Plasma) yang memproduksi dan menjual Tandan Buah Segar (TBS) kepada perusahaan. Sampai saat ini, PT. Pinago Utama Group terdiri dari 3(tiga) perseroan, yaitu:

1. PT. Pinago Utama.
2. PT. Sriwijaya Nusantara Sejahtera.
3. PT. Hamparan Mutiara Hijau.

Industri perkebunan kelapa sawit dan karet merupakan salah satu bidang bisnis yang sangat prospektif dan kompetitif, baik di tingkat pasar domestik maupun mancanegara. PT. Pinago Utama ini menganut prinsip “Go Green and Zero Waste”. Oleh karena itu, bidang ini harus digarap dan dikelola secara professional agar bisa bermanfaat bagi seluruh stakeholder yang terlibat didalamnya, yakni petani, pengusaha, pekerja, pemerintah dan masyarakat dan PT. Pinago Utama Sekayu, sebagai salah satu perusahaan perkebunan di provinsi Sumatera Selatan dan telah beroperasi selama lebih dari 22 tahun, telah mengambil langkah-langkah penting di

dalam upaya untuk merealisasikan tujuan dan cita-cita menjadi perusahaan yang sehat dan kompetitif sesuai *corporate vision and mission* yang menjadi jiwa dan semangat dalam setiap bagian dan unit operasi perusahaan sehari-hari.⁹

Sebagai upaya untuk mengantisipasi permintaan pasar akan minyak sawit dan karet olahan yang makin meningkat dari tahun ke tahun, perusahaan sangat membutuhkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi dalam bekerja. Karyawan-karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam bekerja sangat dihargai perusahaan karena sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan nasib perusahaan dimasa mendatang.

Adanya penurunan tingkat kinerja karyawan PT. Pinago Utama Sekayu yang terjadi dalam berbagai faktor, mulai dari tentang fasilitas, motivasi kerja dan disiplin kerja. Kurangnya fasilitas seperti jalanan yang masih rusak atau belum di aspal, tidak adanya AC di setiap ruangan kerja, meja dan kursi yang masih sangat minim sehingga membuat para karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan tidak termotivasi dalam bekerja. Menurunnya motivasi kerja karyawan yang sebagian besar kurangnya penghargaan terhadap kreativitas kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan selama masa kerja sehingga menimbulkan kejenuhan. Tidak adanya perhatian pimpinan terhadap pegawai sehingga menimbulkan disiplin kerja yang kurang baik. Dari segi kurangnya interaksi

⁹ PT. Pinago Utama, <http://pinagoutama.web.indotrading.com/about> (diakses, 17 Maret 2019)

sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan lainnya sehingga menimbulkan tidak kepuasan dalam bekerja.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen dan variabel intervening yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Research gap Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Fasilitas terhadap kinerja karyawan	Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Agustina Fatma Ningrum
	Fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Terry Awitanto Lajatuma 2. Elva Nuraiana 3. Juli Murwani

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Agustina Fatma Ningrum¹¹ menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraiana dan Juli Murwani¹² yang menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹⁰ Wawancara dengan Helen Safaringga, tanggal 18 Maret di kantor PT. Pinago Utama Sekayu.

¹¹ Agustina Fatma Ningrum, *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Knator Camat Pace Kabupaten Nganjuk*, Jurnal Simki-Economic, ISSN: BBBB-BBBB Vol. 01 No. 03, 2017.

¹² Terry Awitanto Lajatuma dkk, *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun*, Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, ISSN: 2337-9723 Vol. 5 No. 1, 2017, Hlm 98-109.

Tabel 1.2
Research gap Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Syarah Amalia 2. Mahendra Fakhri
	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Dyah Nur Dwiyantri 2. Endi Sarwoko 3. Dianawati Suryaningtyas

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Syarah Amalia, Mahendra Fakhri¹³ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dyah Nur Dwiyantri, Endi Sarwoko dan Dianawati Suryaningtyas¹⁴ yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Research gap Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Darwin Lie 2. Efendi 3. Andy Wijaya
	Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Novira Kurniasari

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

¹³ Syarah A, Mahendra F, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*, Jurnal Computech & Bisnis, ISSN: 2442-4943 Vol. 10 No. 2, 2016, Hlm 119-127.

¹⁴ Dyah Nur Dwiyantri dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PG. Kreet Baru)*, Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, ISSN: 2337-5655 Vol. 3 No. 1.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Darwin Lie, Efendi, Andy Wijaya¹⁵ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novira Kurniasari¹⁶ yang menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Research gap Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Oxy Rindiantika Sari 2. Heru Susilo
	Kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Nenden Nur Annisa

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo¹⁷ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nenden Nur

¹⁵ Darwin Lie dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar*, Jurnal SULTANIST, ISSN: 2338-4328 Vol. 3 No. 1, 2015

¹⁶ Novira Kurniasari, *Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya, Vol. 15 No. 2, 2014.

¹⁷ Oxy R S dan Heru S, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 64 No. 1, 2018.

Annisa¹⁸ yang menunjukkan bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.5
Research gap Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja	Fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Ratag Pingkan Elisabeth Vonny
	Fasilitas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Ika Selvia Umayya NST

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Ratag Pingkan Elisabeth Vonny¹⁹ menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Selvia Umayya NST²⁰ yang menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.6
Research gap Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. Bayu Dwilaksono Hanafi 2. Corry Yohana
	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. Magdalena Faysica 2. Prof. Bernhard Tewal 3. Mac Donald Walangitan

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

¹⁸ Nenden Nur Annisa, *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi, (Surakarta: Univeristas Muhammadiyah Surakarta, 2017).

¹⁹ Ratag Pingkan Elisabeth Vonny, *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manad*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No. 03, 2016.

²⁰ Ika Selvia Umayya NST, *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Pada Klinik Dokter Gigi Eka Adhayani Aksara Medan*, Skripsi, (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017).

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana²¹ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Magdalena Faysica, Prof. Bernhard Tewal dan Mac Donald Walangitan²² yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.7
Research gap Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. Moch. Fachri Supriyadi 2. Sidik Priadana 3. Bayu Indra Setia
	Disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Wildan Toyyibi

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Moch. Fachri Supriyadi, Sidik Priadana dan Bayu Indra Setia²³ menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wildan

²¹ Bayu D H dan Corry Y, *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, ISSN: 2302-2663, Vol. 5 No. 1, 2017.

²² Magdalena F dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No. 04, 2016.

²³ Moch. Fachri Supriyadi dkk, *Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun*, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, ISSN: 1979-0600, Vol. 10 No. 2, 2017, Hlm 24-33.

Toyyibi²⁴ yang menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya research gap dalam penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerjayang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta variabel fasilitas, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah dikemukakan tersebut, penulis mengadakan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pinago Utama Sekayu”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Fasilitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu ?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu ?

²⁴ Wildan Toyyibi, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi TBK. Cabang Kediri*, Skripsi, (Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016.

3. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu ?
4. Apakah Fasilitas Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu ?
5. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu ?
6. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu ?
7. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu ?
8. Apakah Fasilitas, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pinago Utama Sekayu ?

C. Batasan Masalah

Di dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar penelitian ini lebih terarah dan tidak melebar dari topik, serta keterbatasan yang ada. Maka penulis perlu membuat batasan masalah, pembahasan tersebut hanya mengenai pengaruh fasilitas, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pinago Utama Sekayu.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu.
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pinago Utama Sekayu.
8. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pinago Utama Sekayu.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam dunia pengetahuan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian dapat menambah *literature* bacaan, dan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu ekonomi dalam dunia pekerjaan pada umumnya dan ekonomi islam pada khususnya. Selain itu sebagai wadah bagi penulis untuk menginterpretasikan ilmu pengetahuan dibangku kuliah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah penelitian dan memperluas wawasan mengenai Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pinago Utama Sekayu.

b. Bagi Universitas

Penelitian dapat memberikan informasi bagi dosen tentang Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pinago Utama Sekayu.

c. Bagi Mahasiswa dan PT. Pinago Utama Sekayu

Sebagai bahan masukan bagi mahasiswa, pengajar dan lembaga pendidikan, khususnya pada karyawan PT. Pinago Utama Sekayu.

d. Referensi

Sebagai bahan referensi terhadap peneliti yang lain yang melakukan penelitian tentang masalah yang sama.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik

pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang di dukung dan mana yang tidak di dukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN