

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didalam melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan, selalu berkaitan erat dengan sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang telah cukup tersedia belum cukup menjamin untuk mencapai tujuan perusahaan apabila sumber daya manusia yang ada tidak memiliki prestasi kerja yang baik.

Untuk mengetahui peningkatan tentang diri karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh karyawan, ini sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk menetapkan pengembangan atau kenaikan gaji bagi karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai karyawan.

Prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan masing-masing berbeda dan tergantung dari kemampuan serta keterampilan karyawan itu sendiri. Kemampuan dan keterampilan karyawan dapat di tingkatkan bukan saja melalui pendidikan, akan tetapi dapat juga dilakukan melalui pemberian fasilitas kerja.

Apabila fasilitas kerja di berikan secara benar dan memben kepuasan bagi karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, para karyawan akan termotivasi dan lebih bersemangat untuk mencurahkan segala

tenaga dan pikirannya sehingga berpengaruh dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya yakni prestasi kerjanya.

Perubahan di dalam pasar global untuk produk dan jasa telah menyebabkan organisasi mengubah filosofi bisnisnya, strategi dan tujuannya. Organisasi juga mengakui bahwa filosofi kompensasi haruslah optimal. Manajemen harus memberikan arahan kepada keseluruhan pengembangan dan administrasi dari sistem kompensasi organisasi dengan mengadakan evaluasi pekerjaan dan survei gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan karyawan.

Selain itu fasilitas kerja mempunyai hubungan yang erat dengan prestasi kerja. Meskipun karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas tentang tugas yang diembannya apabila fasilitas kerja tidak tersedia maka sangat sulit bagi karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Fasilitas kerja sangat mendukung pelaksanaan kerja terutama dari hasil atau produk baik dari kualitas maupun kuantitas. Karyawan tidak akan dapat menghasilkan jumlah produk atau jasa yang memadai apabila tidak tersedia fasilitas kerja yang memadai. Karyawan tidak akan mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik tanpa dilengkapi dengan fasilitas kerja. Oleh sebab itu fasilitas kerja sangat menentukan pelaksanaan kerja karyawan terutama prestasi kerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dengan tujuan untuk memperoleh produksi yang optimal. Untuk tujuan ini perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berprestasi. Akan tetapi prestasi