

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dalam manajemen organisasi yang berfokus pada aspek-aspek yang berkaitan dengan manusia sebagai aset utama. Berbagai kegiatan di bidang ini meliputi perencanaan, proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, pemanfaatan tenaga kerja yang optimal untuk pencapaian tujuan individu dan organisasi. Salah satu tujuan utama dari manajemen ini yaitu untuk meningkatkan tingkat produktivitas, meningkatkan kualitas pengalaman kerja, dan memastikan bahwa organisasi mematuhi semua ketentuan hukum yang berlaku.

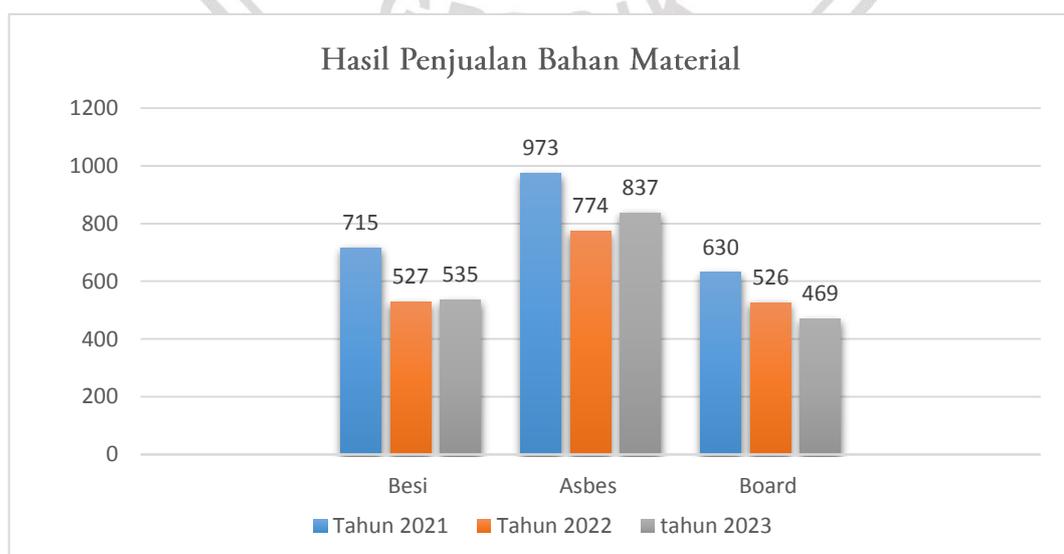
Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi, karena kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas memainkan peran penting dalam mencapai tujuan. Manajemen SDM yang baik harus menyeimbangkan keuntungan bagi perusahaan dan kepuasan kerja bagi seluruh karyawan. Kepuasan ini penting, karena memiliki efek langsung pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya (*input*) yang digunakan. Produktivitas tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga pada sikap mental produktif, seperti semangat, motivasi, disiplin, kreativitas, inovasi, dinamika, dan profesionalisme (Wijaya & Manurung, 2021:18). Ketika organisasi memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas, seperti lingkungan kerja dan kesejahteraan, mereka dapat lebih memahami kebutuhan serta harapan karyawan. Dengan demikian,

karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, sehingga produktivitas organisasi secara keseluruhan meningkat.

Koperasi XYZ, merupakan koperasi yang didirikan pada tahun 1963 dengan tujuan awal menyediakan kantin bagi pekerja industri Semen Gresik. Seiring perkembangannya, Koperasi XYZ mulai memperluas usahanya secara bertahap ke berbagai sektor baru, seperti perdagangan umum, layanan simpan pinjam syariah, ritel, waralaba, dan pemasaran perlengkapan bangunan. Selain berperan dalam membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka, Koperasi XYZ juga berkomitmen untuk mewujudkan visi dan misinya demi kesejahteraan bersama. Koperasi XYZ memiliki beragam sektor bisnis, salah satunya adalah sektor perdagangan bahan material yang beroperasi di wilayah Gresik. Sektor ini meliputi penjualan berbagai bahan bangunan, seperti besi, asbes, dan papan (*board*). Berikut adalah data realisasi penjualan bahan material tersebut dari tahun 2021 hingga 2023 dalam tabel berikut:

Gambar 1.1
Data Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi XYZ
dalam Jangka Waktu tahun 2021 - 2023



Sumber : Koperasi XYZ (2024)

Gambar 1.1 menggambarkan tingkat produktivitas kerja karyawan di Koperasi XYZ dalam penjualan bahan material seperti besi, asbes, dan board yang mengalami fluktuatif selama tiga tahun terakhir yaitu pada periode 2021 - 2023. Pada tahun 2021, besi terjual sebanyak 715 unit, kemudian mengalami penurunan menjadi 527 unit pada tahun 2022, dan naik kembali menjadi 535 unit pada tahun 2023. Untuk asbes, penjualan pada tahun 2021 mencapai 937 unit, menurun menjadi 774 unit pada tahun 2022, lalu meningkat menjadi 837 unit di tahun 2023. Sementara itu, penjualan board terus mengalami penurunan selama tiga tahun ini, dengan 630 unit terjual pada tahun 2021, menurun menjadi 526 unit pada tahun 2022, dan hanya 469 unit terjual pada tahun 2023. Fluktuasi penjualan besi dan asbes serta penurunan penjualan board menunjukkan bahwa produktivitas karyawan Koperasi XYZ belum optimal.

Mempertahankan disiplin di tempat kerja sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Disiplin yang tidak memadai akan menyulitkan bisnis untuk mencapai tujuan mereka. Tingkat disiplin seseorang menunjukkan seberapa bertanggung jawab mereka atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Karena karyawan yang lebih disiplin menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, salah satu tugas operasional yang secara signifikan mempengaruhi tata kelola sumber daya manusia yaitu disiplin.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2018:335) adalah pengertian dan kesungguhan anggota staf dalam mematuhi semua ketentuan perusahaan serta norma sosial yang terkait. Kapasitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang dinyatakan dalam program kerjanya tergantung pada kemampuannya untuk menjaga disiplin di tempat kerja. Liyas (2019) menjelaskan disiplin kerja sebagai

kemampuan dan kesediaan untuk menaati segala ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan dan masyarakat. menaati aturan yang diperintahkan oleh manajemen puncak merupakan salah satu praktik utama dalam menjaga disiplin kerja.

Setiap organisasi memiliki aturan, seperti yang berkaitan dengan jam kantor, yang diharapkan diikuti oleh karyawan. Ada peraturan jam kerja di tempat untuk memberikan kejelasan karyawan tentang waktu dan tempat pelaporan yang diharapkan untuk tugas. Setiap minggunya, Koperasi XYZ akan beroperasi selama lima hari, dari Senin hingga Jumat, dengan waktu buka dari pukul 07.30 WIB hingga 16.30 WIB. Karyawan mempunyai kesempatan untuk beristirahat mulai pukul 12.00 WIB hingga 13.00 WIB, meskipun jadwal kerja di Koperasi XYZ. transparan, banyak karyawannya yang tetap tidak mematuhi peraturan. Ketidakhadiran, pergi lebih awal, dan datang terlambat adalah beberapa pelanggaran disiplin yang terjadi. Bisnis terkena dampak negatif dari ini. Sinambela (dalam Rayyan & Paryanti, 2021) mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikator disiplin kerja : persentase kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap norma kerja, dan perilaku etis di tempat kerja. Berikut statistik yang menunjukkan jumlah proses *indiscipliner* yang dilakukan oleh karyawan Koperasi XYZ :

Tabel 1.1
Perilaku Pelanggaran Disiplin karyawan Koperasi XYZ
Jangka Waktu Juli hingga Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	keterlambatan	Pulang lebih Awal	Tidak Masuk Tanpa Ket
Juli	140	20	73	4	5
Agustus	140	23	58	4	4
September	140	20	65	6	4

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	keterlambatan	Pulang lebih Awal	Tidak Masuk Tanpa Ket
Oktober	140	22	60	2	3
November	140	22	58	1	7
Desember	140	21	63	3	5

Sumber : Koperasi XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, bentuk - bentuk perilaku pelanggaran disiplin yang paling sering terjadi meliputi keterlambatan, pulang lebih awal, serta ketidakhadiran tanpa pemberitahuan. Hal ini dilakukan oleh beberapa karyawan Koperasi XYZ dan terjadi secara fluktuatif. Dari semua tindakan *indisipliner* yang dilakukan, keterlambatan adalah perilaku yang paling sering terjadi di antara karyawan. Selama paruh terakhir tahun 2023, tingkat tertinggi frekuensi keterlambatan tercapai pada bulan Juli sebanyak 73 karyawan dari 140. Sedangkan frekuensi terendah terjadi di bulan agustus dan november sebanyak 58 dari 140 karyawan. Tindakan pulang cepat dengan frekuensi tertinggi terjadi pada bulan september sebanyak 6 karyawan dan frekuensi terendah terjadi pada bulan november sebanyak 1 karyawan. Untuk ketidakhadiran karyawan terjadi dengan frekuensi tertinggi pada bulan november sebanyak 7 karyawan dan frekuensi terendah terjadi pada bulan oktober sebanyak 3 karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa Koperasi XYZ harus menerapkan prosedur dan kebijakan yang lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan disiplin kerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu dari banyak elemen pendukung dalam suatu perusahaan yang mungkin mempengaruhi tingkat keberhasilannya. Salah satu faktor paling penting bagi pekerja untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka adalah tempat kerja mereka. Untuk itu, guna menciptakan keadaan yang menjamin kenyamanan dan keselamatan setiap karyawan, lingkungan kerja yang bersifat fisik perlu dijaga dan dikelola dengan teliti.

Menurut Nitisemito (dalam Bani, 2021), lingkungan kerja fisik mencakup segala aspek di sekitar pekerja yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka. Sedarmayanti, seperti yang disebutkan oleh Irma dan Yusuf (2020), mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi dua kategori utama yaitu yang berada secara fisik di lokasi kerja dan yang tidak. Dalam tulisannya, Sedarmayanti (2014) merincikan sejumlah indikator yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik yang dapat ditemukan di berbagai tempat, termasuk pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, warna yang digunakan, persyaratan ruang mobilitas, keselamatan, dan interaksi interpersonal di antara rekan kerja. Koperasi XYZ dilengkapi dengan sejumlah sarana dan prasarana, antara lain :

Tabel 1.2
Fasilitas serta Perlengkapan yang disediakan Koperasi XYZ dalam Jangka Waktu 2022 - 2023

No	Sarana dan prasarana	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1	Meja dan Kursi	156 set	√	-
2	Komputer	84 unit	√	-
3	Printer	64 unit	√	-
4	Telepon	25 unit	√	-
5	AC	56 unit	√	-
6	Lampu	96 unit	-	√
7	Mobil Tugas	18 unit	√	-
8	Kantin	1 unit	√	-
9	Toilet	2 unit	-	√

Sumber : Koperasi XYZ (2024)

Sebagaimana tertera dalam tabel 1.2, Koperasi XYZ telah melengkapi ruang kerja yang sesuai, seperti meja, kursi, telepon, komputer, printer, unit AC, dan kendaraan dinas. Fasilitas berupa meja yang disediakan tidak semuanya dalam kondisi baik. Kondisi beberapa meja yang kurang optimal ini dapat menurunkan produktivitas karyawan karena menyebabkan penumpukan barang dan juga kondisi ruang gerak yang terbatas, sehingga waktu terbuang dan juga kenyamanan terganggu, yang berdampak

pada konsentrasi. Toilet yang disediakan juga merupakan salah satu contoh fasilitas yang kurang memadai. Jumlah toilet yang tidak seimbang dengan jumlah karyawan (hanya dua unit untuk 140 karyawan) menyebabkan antrean yang membuat karyawan harus menunggu lebih lama, sehingga mengurangi waktu produktif mereka. Selain itu, karena tidak semua ruang kerja berada dekat dengan toilet, beberapa karyawan membutuhkan lebih banyak waktu untuk pergi ke toilet dan hal ini bisa berdampak pada efisiensi kerja. Ruang kerja fisik saat ini telah terpelihara dengan baik, lengkap dengan AC dan lampu. Meskipun demikian, terdapat sejumlah ruang kerja yang memiliki pencahayaan kurang optimal (redup). Pencahayaan yang kurang dapat mengakibatkan kelelahan mata, menurunkan konsentrasi, dan menyulitkan karyawan dalam menjalankan tugas yang memerlukan ketelitian. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, semangat kerja dan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan.

Motivasi karyawan adalah kekuatan pendorong di balik setiap tindakan yang mereka ambil. Itu berasal dari suatu tempat di dalam diri mereka. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi jika ingin setiap karyawan berperan konstruktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika diberikan penguatan motivasi, karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan kewajiban mereka dengan sangat antusias, karena motivasi adalah apa yang mendorong, membimbing, dan mempertahankan perilaku individu untuk bekerja keras dan antusias untuk mendapatkan hasil terbaik, itu adalah komponen penting dari kesuksesan.

Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2016), motivasi adalah proses yang mendorong setiap pekerja untuk mengejar tujuan dengan semangat, fokus, dan ketekunan. Menurut Winardi (2016), motivasi adalah hasil dari sejumlah proses pada

pekerja yang disebabkan oleh pengaruh internal dan eksternal dan mengarah pada pengembangan kegembiraan ketika terlibat dalam tugas-tugas tertentu. Lima kategori tuntutan termasuk dalam teori motivasi : (1) Level kebutuhan dasar tubuh, (2) Kebutuhan untuk merasa aman dan terlindungi, (3) Keperluan untuk hubungan dan interaksi dengan orang lain, (4) keinginan untuk dihargai dan diakui oleh orang lain, dan (5) Proses mencapai potensi dan pencapaian diri sepenuhnya (Mangkunegara, 2021:94). Berbagai sumber motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan Koperasi XYZ, antara lain :

Tabel 1.3
Motivasi yang diberikan Koperasi XYZ
Dalam Jangka Waktu 2022 - 2023

Jumlah Karyawan	Motivasi yang diberikan
Per Unit	Insentif kerja
140	Bonus
140	Kenaikan Golongan
140	Kenaikan Jabatan menjadi Pegawai Tetap

Sumber : Koperasi XYZ (2024)

Dalam tabel 1.3, tertera berbagai upaya yang ditempuh oleh Koperasi XYZ dalam memberikan motivasi kerja, berupa : insentif kerja bulanan untuk setiap karyawan dan insentif kerja triwulanan untuk setiap unit, Bonus yang diberikan kepada setiap karyawan yang berhasil mencapai target yang ditentukan, kenaikan golongan yang dilakukan setiap 3,5 tahun berdasarkan hasil evaluasi penilaian karyawan, serta adanya promosi menjadi karyawan tetap. Sedangkan, motivasi berupa bonus disetiap bulannya, diberikan berdasarkan jabatan mereka. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat serta produktivitas kerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Tingkat motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai pengaruh *internal* dan *eksternal*. Konsep diri, harga diri, kebutuhan pribadi, tujuan, kepuasan kerja, dan output adalah contoh faktor yang membentuk diri. Sifat dan atribut pekerjaan, kelompok tempat seseorang bekerja, organisasi tempat seseorang bekerja, lingkungan secara keseluruhan, iklim di tempat kerja, sistem insentif, dan implementasinya adalah contoh faktor *eksternal* (Siagian dalam Setiawan, 2021).

Sebagai organisasi yang beroperasi dibawah naungan perusahaan semen yang dikuasai oleh perusahaan milik negara (BUMN). Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja, dengan produktivitas kerja karyawan di Koperasi XYZ. Dengan mempelajari penelitian ini, sebuah organisasi dapat memahami berbagai aspek yang berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan memahami bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan tingkat motivasi memengaruhi produktivitas kerja, perusahaan dapat mengevaluasi faktor mana yang perlu dimodifikasi dan menerapkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selaras dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti memutuskan untuk mengangkat isu berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi XYZ" sebagai fokus penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi XYZ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi XYZ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Menganalisis apakah disiplin kerja di Koperasi XYZ berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Menganalisis apakah lingkungan kerja fisik di Koperasi XYZ berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Menganalisis apakah motivasi kerja di Koperasi XYZ berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Keuntungan dari penelitian ini ialah untuk memberikan manfaat bagi banyak orang, khususnya bagi universitas dan organisasi. Diharapkan bahwa semua pihak yang terlibat akan mendapatkan kesimpulan dari tulisan ini yang berguna baik dalam teori maupun dalam praktiknya.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan tulisan ini akan memperdalam pemahaman dan memperluas pengetahuan dan sudut pandang tentang disiplin kerja, lingkungan fisik ditempat kerja, dan motivasi kerja memengaruhi seberapa baik produktivitas kerja karyawan. Selain itu, hasil penyelidikan ini dapat berfungsi sebagai peta jalan untuk studi selanjutnya di bidang ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi koperasi

Koperasi XYZ dapat menggunakan temuan penelitian sebagai rekomendasi dan alat evaluasi guna meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

2) Bagi Akademisi

- a. Temuan penelitian dapat dikonsultasikan atau dimanfaatkan sebagai bahan penelitian di masa depan., memperluas wawasan, dan memberikan masukan berharga bagi penelitian berikutnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).
- b. Koleksi ini akan menjadi sumber daya penting bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik, digunakan sebagai bahan belajar dan referensi oleh mahasiswa.

1.5 Kesenjangan Penelitian

Untuk meringkas informasi latar belakang di atas, variabel - variabel ini menunjukkan variasi dalam hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian Rahmansyah, dkk (2024), disiplin kerja terbukti memberi kontribusi positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, menurut penelitian

Alam & Sarpan (2024), ditemukan bahwa produktivitas karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Penelitian oleh Gopar (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, temuan Mufidah & Izhatullaili (2023) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan.

Sebuah penelitian oleh Waskito & Kartini (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Namun, penelitian Segoro & Pratiwi (2021) menghasilkan temuan yang kontradiktif, dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan.

Untuk lebih memahami bagaimana ketiga faktor ini memengaruhi produktivitas kerja karyawan, diperlukan lebih banyak penelitian karena hasil berbagai penelitian sebelumnya tidak konsisten.

