

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu perusahaan, keberhasilan sumber daya manusia sangat penting sebagai salah satu modal dalam hal mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam suatu organisasi perusahaan terdiri dari berbagai tingkatan dan jenis yaitu dimulai dari pegawai tingkat rendah sampai pimpinan perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta dalam usaha untuk mengelola perusahaan bisa seoptimal mungkin sehingga kinerja meningkat.

Kinerja yang semakin meningkat pada perusahaan umumnya didirikan dengan harapan dapat memproduksi pada tingkat tinggi dan dapat meningkatkan prestasi kerja terus-menerus. Akan dirasakan banyak sekali manfaatnya bagi perusahaan maupun karyawan apabila mencapai prestasi kerja yang tinggi. Bagi karyawan, prestasi kerja yang di dapat akan memberikan berbagai keuntungan, seperti memperoleh kesempatan untuk dipromosikan ke bagian yang tinggi dari jabatan sekarang, dapat meningkatkan gaji, serta menurunkannya kemungkinan untuk di demosi. Sebaliknya untuk perusahaan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, memantapkan manajemen perusahaan, serta menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*Trun over*).

Perusahaan dituntut untuk terus melakukan pembenahan diberbagai aspek terutama di dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) adalah koperasi yang memiliki konsep koperasi negara berkembang dimana terdapat ciri khusus adanya campur tangan pemerintah. Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) berada di bawah naungan salah satu perusahaan semen milik BUMN. Koperasi ini berharap pada prestasi kerja yang terus meningkat, agar terus dapat meningkatkan produktivitas dan bertahan dalam hal persaingan global.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya (Hasibuan, 2012;94). Lebih lanjut dapat diartikan bahwa prestasi kerja sebagai sesuatu yang baik dan positif sehingga mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan. Prestasi kerja bisa dilihat dari tingkat penjualan yang dilakukan perusahaan, yaitu seperti pada gambar 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Reward yang Diberikan Kepada Karyawan**  
**Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)**  
**Tahun 2016-2017**

Tahun	Reward	Jumlah Karyawan
2016	TIB (logam emas mulia)	40
2017	TIB (logam emas mulia)	31

*Sumber : Personalia Koperasi Warga Semen Gresik 2017*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui pemberian reward kepada karyawan, Keberhasilan perusahaan hingga saat ini tidak terlepas dari jasa dan peranan para karyawan, sehingga manajemen KWSG memberikan apresiasi setinggi-tingginya atas pengabdian para karyawan yang telah melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu Tanda Ikatan Bathin (TIB) berupa emas logam mulia 24 pada tahun 2016-2017. Dari satu tahun terakhir pemberian *reward* di perusahaan mengalami penurunan yang mengakibatkan sedikit karyawan yang menerima penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan rendah.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Hasibuan, 2012;94). Pada penelitian ini akan dibahas mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013;138), motivasi dapat didefinisikan sebagai Suatu dorongan yang berasal dari dalam dirinya untuk menggerakkan dan mengarahkan dirinya agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Salah satu indikator motivasi kerja menurut *Abraham Maslow* dalam Hasibuan (2016;154) adalah kebutuhan fisiologi yang berupa pemberian bonus dan sebagainya.

**Tabel 1.2**  
**Data Motivasi Kerja yang Diberikan Kepada Karyawan**  
**Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)**  
**Tahun 2016-2017**

Tahun 2016	Tahun 2017	Jumlah Karyawan
Insentif Kerja 2x gaji	Insentif Kerja 2x gaji	144
THR	THR	144
Bonus 4x gaji	Bonus 4x gaji	144

*Sumber : Personalia Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) 2017.*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa KWSG memberi motivasi ke seluruh karyawan, namun untuk mengukur motivasi kerja tidak hanya dari pemberian insentif, THR dan bonus saja. Namun, perlu diperhatikan juga tentang kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan juga aktualisasi diri untuk memotivasi agar karyawan semangat bekerja. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2014;116), antara lain : faktor internal (keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa). Faktor eksternal (lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, *supervise* yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang *fleksibel*).

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik juga didukung dari lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan hasil kerja yang baik dan optimal. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012;2).

**Tabel 1.3**  
**Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana**  
**Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Meja dan Kursi	156 Set	Baik
2	Komputer	84 Unit	Baik
3	Telepon	26 Unit	Baik
4	Mesin <i>Fotocopy</i>	1 Unit	Kurang baik
5	Printer	64 Unit	Baik
6	AC	56 Unit	Baik
7	Mobil Tugas	18 Unit	Baik
8	Kantin	1 Unit	Kurang Baik
9	Kamar Mandi	2 Unit	Kurang Baik

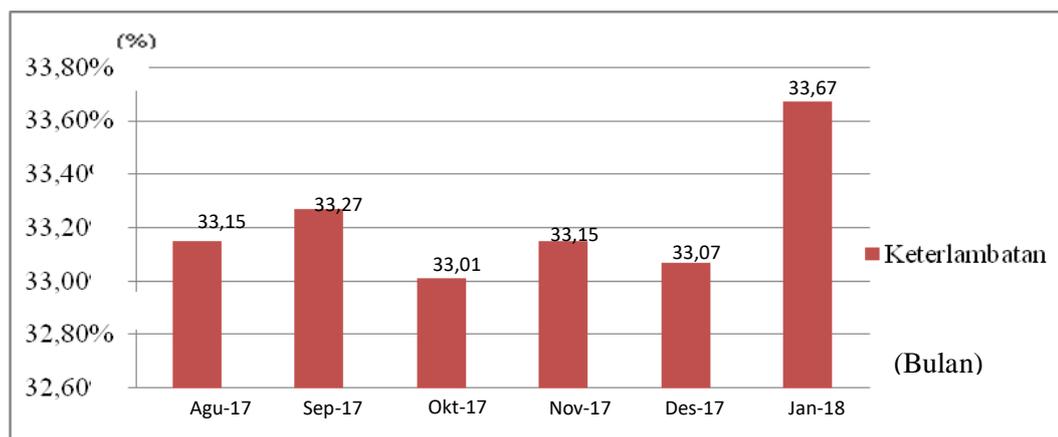
*Sumber: Personalia Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) 2018.*

Berdasarkan data pada tabel 1.3 sarana dan prasarana Koperasi Warga Semen Gresik terlihat dari tujuh data diatas terdapat satu unit dengan kondisi yang kurang baik, yaitu mesin *fotocopy* yang hanya berjumlah satu unit dengan kondisi yang kurang baik sehingga ketika karyawan menggandakan berkas dengan jumlah yang banyak harus menunggu antrian dan dapat menghambat pekerjaan sedangkan pencahayaan ruangan di bagian kepegawaian kurang terang, sehingga karyawan yang mengalami gangguan mata (seperti : mata minus) menggunakan alat bantu *flash handphone* untuk menambah penerangan. Kurangnya fasilitas di dalam lingkungan kerja seperti tidak terdapatnya kamar mandi yang kurang baik sedangkan jumlah karyawan di kantor pusat KWSG ada 100 lebih tersebut mengakibatkan antrian yang panjang, jadi oleh sebab itu lingkungan yang kurang baik akan berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

Rivai (2011;44) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa indikator disiplin kerja antara lain : taat terhadap aturan waktu (ketepatan jam masuk kerja, ketepatan jam pulang, ketepatan jam istirahat dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar).

Lebih lanjut di artikan disiplin kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik. Disiplin kerja karyawan bisa dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan, yaitu seperti gambar 1.1 berikut :



Sumber: Personalia Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) 2018.

**Gambar 1.1**  
**Data Rekapitulasi Absensi**  
**Karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)**  
**Periode Bulan Agustus 2017-Januari 2018**

Berdasarkan data dari gambar 1.1 diatas dapat dikatakan masih belum optimal, dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan diatas yang mengalami fluktuasi dalam kurun waktu pada bulan agustus 2017 - januari 2018. Karena terlambat masuk kerja dari jam masuk 13:00 telat sampai jam 14:00 dari adanya ketidak disiplin karyawan tersebut akan sangat amat mengganggu kinerja

karyawan sendiri dan termasuk perusahaan, Keterlambatan tersebut membawa dampak negatif kepada organisasi seperti menyulitkan dalam penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila ada pekerjaan yang harus dikerjakan pada saat itu juga, sedangkan karyawan yang bersangkutan belum hadir, maka tentu saja hal ini membuat pekerjaan karyawan tersebut tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang ditentukan maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu: motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Perusahaan, khususnya didalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan fenomena-fenomena yang sedang terjadi dilapangan. Dan juga sebagai bahan masukan dalam pengembangan karyawan.