

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi. dengan adanya sumber daya manusia yang dimiliki maka lembaga/organisasi akan berfungsi dan berkembang sesuai tujuan yang telah ditetapkan. untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang maksimal untuk menghasilkan kinerja organisasi yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja dari para karyawan yang baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja, (1). Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. (2). Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer dengan karyawan, (3). Memiliki kemampuan tentang gambaran kinerja karyawan. (4). Memiliki pemahaman terkait format skala dan instrumennya. (5). Termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar. Tugas dan Tanggung Jawab karyawan koperasi (1) Mengatur surat menyurat yang ada di Koperasi (2) Mengasirpkan dokumen-dokumen penting koperasi (3) Memonitor kebutuhan rumah tangga dan ATK Koperasi (4) Mempersiapkan rapat-rapat di Koperasi (5) Menjadwalkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan di Koperasi.

Untuk mendukung pernyataan tersebut Sherlie (2020:756) menyatakan kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan sangat penting untuk mewujudkan sebuah perusahaan dan sebagai alat kontrol. Agar supaya kinerja dapat tercapai perlu didukung dengan lingkungan yang aman dan tenang sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan tepat waktu.

Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor. Menurut Mangkuprawira (2007:155-156) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya : 1) Faktor Personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan ; 2) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim; 3) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi, dan kedisiplinan; dan 4) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan kondusifnya lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja agar berkerja dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun hal-hal yang dijadikan indikator lingkungan kerja ialah menurut Sarwanto (2001:31) lingkungan kerja

yaitu lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan meliputi, lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas 1) tata ruangan yang baik ; 2) cahaya dalam ruangan yang cukup ; 3) suhu dan kelembaban udara.

Menurut Rivai (2010:825) disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mencapai kinerja yang baik karyawan harus mengikuti aturan yang ditentukan oleh perusahaan. Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka semakin baik kinerjanya. Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Mangkunegara (2007:61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

Koperasi Kredit Swasti Sari merupakan salah satu Kopdit yang ada di Kota Kupang, yang kegiatan utamanya adalah menghimpun simpanan dana dari anggota dan melayani pinjaman bagi anggota yang membutuhkan. Simpanan tersebut merupakan salah satu sumber modal koperasi yang berguna bagi kelangsungan hidup koperasi.

Adapun data penilaian kinerja yang dicapai oleh karyawan Koperasi Swasti Sari Kota Kupang selama 2019, 2020 dan 2021

Table 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Swasti Sari Kota Kupang
Tahun 2019, 2020 dan 2021

No	Standar Kinerja	Target %	Pencapaian kinerja			Kinerja yang tidak tercapai		
			2019 %	2020 %	2021 %	2019 %	2020 %	2021 %
1.	Prsentasi kehadiran karyawan	100	70	88	90	30	12	10
2.	Ketepatan waktu karyawan berkerja dalam	100	89	80	81	11	20	19
3.	Karakter	100	90	91	92	20	9	8
4.	Perilaku	100	88	89	90	12	11	10
5.	Inisiatif	100	71	86	85	29	14	15
6.	Tanggung jawab	100	79	82	80	21	18	20
7.	Kepemimpinan	100	68	80	85	32	20	15
8.	Kualitaspekerjaan	100	86	85	90	14	15	10
9.	Kuantitas hasil	100	69	79	80	31	21	20

Sumber : Kopdit Swasti Sari Kota Kupang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa 3 tahun terakhir penilaian kinerja karyawan belum maksimal. Pencapaian penilaian kerja di atas dipengaruhi oleh salah satu faktor disiplin kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas salah satunya merespon pengaduan konsumen terhadap pelayanan Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang. Disiplin kerja sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan, karena apabila tidak adanya disiplin karyawan, segala kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dan maksimal yang sesuai dengan harapan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh calon peneliti pada 20 karyawan Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang bahwa terdapat masalah lingkungan kerja pada Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang. Terjadinya ketidak harmonisan dalam hubungan kerja antara karyawan lama dan karyawan baru. Terdapat 10 karyawan yang menyatakan bahwa mereka merasa tidak nyaman

dengan suasana kerja pada koperasi swasti sari kota kupang, hal ini dikarenakan hubungan kerja antara karyawan lama dan karyawan baru yang tidak baik. Tercapainya kinerja yang sesuai dengan target belum terpenuhi, salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang produktif. Ketidak memadai lingkungan organisasi menyebabkan kinerja yang dicapai karyawan kurang memuaskan kedisiplinan karyawan juga menurun dikarenakan ketidak nyaman ditempat kerja yang mempengaruhi kinerja itu sendiri.

Berikut ini disajikan data absensi karyawan pada Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang pada tahun 2022 :

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Swasti Sari Kota Kupang (Oeba)
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah karyawan dikali hari kerja	Ketidak hadiran tanpa keterangan (kali)	Keterlambatan (kali)	Izin (kali)
1	Januari	30x25=750	47	167	29
2	Febuari	30x22=660	135	67	28
3	Maret	30x24=720	8	56	17
4	April	30x25=750	17	75	76
5	Mei	30x21=630	48	69	49
6	Juni	30x25=750	21	160	75
7	Juli	30x24=720	45	40	88
8	Agustus	30x25=750	21	50	72
9	September	30x25=750	31	95	78
10	Oktober	30x23=690	28	29	93

Sumber : Koperdit Swasti Sari ,2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin, seperti karyawan yang tidak hadir dan terlambat masuk kerja. Perkembangan disiplin ketidak hadiran tanpa keterangan pada bulan febuari sebanyak 135 kali.

Sedangkan untuk tingkat keterlambtan karyawan tertinggi terjadi pada bulan januari sebanyak 167 kali dan juga tingkat izin tidak masuk kerja tertinggi pada

bulan oktober sebanyak 93 kali. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang tidak disiplin masih cukup tinggi perbulan yang ditunjukkan melalui ketidak hadiran dan keterlambatan karyawan. Hal ini tentu berdampak pada penurunan pencapaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain faktor disiplin kerja ada juga faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh calon peneliti pada 20 karyawan koperasi swasti sari kupang bahwa terdapat masalah motivasi kerja pada koperasi swasti sari kupang dari total 20 orang karyawan merasa kurang adanya motivasi dalam berkerja, hal tersebut terlihat dari jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan. sehingga dapat diambil dari kesimpulan bahwa motivasi kerja pada koperasi swasti sari kupang masih kurang baik.

Fenomena masalah penelitian ini dilakukan karena adanya dukungan dari *Research Gap* antra peneliti-peneliti sebelumnya. *Research Gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya adalah penelitian yang dilakukan Ngueyen (2014:12) dengan judul Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Swasti Sari Kota Kupang. Dengan hasil penelitian lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Sedang penelitian Taiwon (2009:12) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. *Research gap* disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan penelitian Azewer (2015) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh

positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Agung (2013) menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Research gap motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Alini (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan penelitian Afful-Broni (2012) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Koperasi Swasti Sari.”**

B. Rumusan masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi responden terhadap lingkungan kerja, disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada koperasi Swasti Sari Kota Kupang?
2. Apakah lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi Swasti Sari Kota Kupang?
3. Apakah lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi swastisari Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi responden terhadap lingkungan kerja, disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada koperasi Swasti Sari Kota Kupang
2. Untuk mengetahui signifikansi berpengaruh secara parsial dari lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi Swasti Sari Kota Kupang
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi swasti sari Kota Kupang

D. Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti
Dapat menambah wawasan peneliti terkait dengan lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi koperasi swasti sari
Hasil penelitian diharapkan dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap lingkungan kerja, disiplin dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga diharapkan mampu menjadikan lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti lain
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi bagi peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian lanjutan atau penelitian yang sama.