

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja terdapat banyak pengaruh dan kekuatan yang mempengaruhi keadaan perusahaan terutama para karyawan. Salah satu diantaranya berkaitan dengan motivasi yang merupakan faktor yang cukup dominan yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan tindakan mereka dan meyakini akan mencapai tujuan tersebut. Karyawan akan termotivasi dengan sendirinya sepanjang menuju ke tujuan yang ingin dicapai. Secara umum organisasi menciptakan motivasi dengan memberikan insentif dan imbalan serta kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan. Manajer memiliki peran yang sangat besar untuk memotivasi karyawan agar bekerja sebaik-baiknya. Untuk melakukan hal ini, yang perlu dilakukan adalah memahami proses memotivasi yaitu bagaimana cara bekerjanya dan jenis-jenis motivasi yang ada (Sunarto, 2005).

Sasaran pokok organisasi sumber daya manusia adalah memastikan bahwa setiap aspek organisasi, penerimaan, motivasi dan manajemen manusia menyatu dengan sasaran strategis organisasi serta memberikan sumbangan terhadap keberhasilan sasaran-sasaran tersebut. Motivasi kerja pegawai akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Manfaat lingkungan kerja ialah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat (Arep Ishak & Hendri Tanjung, 2003).

Kelancaran operasional perusahaan sangat tergantung pada kehadiran rutin setiap karyawannya. Setiap pekerjaan masuk kedalam pola produksi tertentu. Ketika seorang karyawan tidak hadir untuk bekerja atau tidak hadir pada waktu yang ditentukan, hal ini dapat menimbulkan pengaruh besar pada operasional produktivitas kerja. Beberapa ketidakhadiran tidak dapat dihindari, tapi sebagian lain perlu dikendalikan dengan langkah-langkah tertentu. Program absen kerja yang dibayar memberi karyawan fleksibilitas dalam penentuan cara penggunaan jatah ijin absen kerja mereka. Meski ketidakhadiran dapat dilihat dari sudut pandang yang luas, tetapi tetap saja tindakan individual masing-masing karyawanlah yang menentukan untuk pergi kerja atau tinggal dirumah. Penting sekali bahwa masalah kehadiran kerja karyawan dihadapi secara segera dan langsung. Ketika karyawan yang melanggar sistem tidak ditanggulangi, ini memberi sinyal kepada karyawan lain bahwa manajemen tidak benar-benar memperhatikan (Lin Grensing-Pophal, 2008). Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Produktivitas dihasilkan melalui perpaduan antara prestasi kerja dan teknologi yang digunakan. Kedua variabel ini saling mendukung dan mempengaruhi. Prestasi kerja dihasilkan oleh perpaduan antara kemampuan dan kemauan. Dewasa ini, masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul, misalnya terjadinya pemborosan sumber daya, dan ketidaktercapaian target, baik secara kelompok maupun individual. Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut Muchdarsyah (2005) yang dapat mempengaruhi

produktivitas kerja adalah: tenaga kerja, seni serta ilmu manajemen dan modal.

Berdasarkan atas rasa keingintahuan penulis tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, kehadiran kerja dan produktivitas kerja di lingkungan perguruan tinggi, maka penulis memfokuskan penelitian pada karyawan Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta dan Universitas Sahid Surakarta. Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta dan Universitas Sahid Surakarta beralamat di Jalan Adi Sucipto 154 Surakarta, merupakan suatu lembaga pendidikan tinggi swasta, dimana sebuah yayasan yang didirikan oleh Yayasan Kesejahteraan, Pendidikan dan Sosial Sahid Jaya cabang Surakarta. Pokok masalah mengapa harus di yayasan pendidikan perguruan tinggi Sahid Surakarta karena penulis menemukan ada hal yang menyimpang dari karyawan seperti datang tidak tepat waktu ke kantor, hubungan dengan karyawan lain kurang harmonis, dan pekerjaan yang menumpuk. Kemudian peneliti tidak meneliti di perguruan tinggi Sahid Jakarta karena peneliti lebih memfokuskan penelitian di Surakarta, sehingga yang diambil oleh peneliti adalah STP Sahid Surakarta dan Universitas Sahid Surakarta.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik mengadakan penelitian untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kehadiran kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian akan dilakukan di Lingkungan Yayasan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kehadiran Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah kehadiran kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kehadiran kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh kehadiran kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kehadiran kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan tentang pelaksanaan operasional manajemen yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kehadiran kerja yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Menambah ilmu pengetahuan tentang penelitian dan menerapkan ilmu yang telah diberikan ketika diajarkan diperkuliahan serta menerapkannya dalam dunia kerja yang nyata.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sumber informasi terutama bagi pihak yang akan mengadakan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kehadiran kerja terhadap produktivitas kerja.