

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia membantu dalam memperoleh perkembangan individu secara maksimal, hubungan kerja yang efektif antara Perusahaan dan karyawan, karyawan dan perusahaan, dan pembentukan SDM yang diinginkan yang berbeda dengan sumber daya yang substansial. Hal itu mencakup perekrutan, seleksi, pemanfaatan, pengembangan, motivasi dan kompensasi sumber daya manusia oleh perusahaan. Tanggung jawab dari manajemen sumber daya manusia yang menerangkan bahwa dasar dari keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah pemeliharaan daya tarik dan pengembangan jauh diatas karyawan biasa.

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

PT Semen Padang adalah anak usaha Semen Indonesia yang bergerak di bidang produksi semen. Perusahaan ini adalah produsen semen tertua di Asia Tenggara. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2020, perusahaan ini mengoperasikan lima unit pabrik di Padang dan satu unit pabrik di Dumai dengan total kapasitas produksi mencapai 8,9 juta ton semen per tahun

PT. Semen Padang merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dimana karyawannya dihimpun dalam sebuah wadah Korps Pegawai Republik Indonesia - Departemen Perindustrian sub unit PT. Semen Padang. Untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya, maka atas prakarsa Korpri Departemen Perindustrian sub unit PT. Semen Padang dibentuklah sebuah wadah koperasi yang berwatak sosial diberi nama “Koperasi Karyawan Semen Padang (KKSP)”. Akan tetapi, sebelum Koperasi Karyawan PT. Semen Padang ini didirikan, pada mulanya ia hanya berbentuk sebuah unit toko yang dikelola oleh swasta dengan nama “Toko Sesiba”.

PT. Semen Padang dalam hal ini bertindak sebagai pemberi fasilitas berupa gedung yang di lokasikan di areal kerjanya dan memberikan fasilitas lain yang bertujuan untuk menunjang upaya pemenuhan kebutuhan sehari-hari para karyawan. Karena kebutuhan karyawan PT. Semen Padang yang semakin beragam, sehingga tidak mampu lagi dipenuhi oleh sebuah unit toko, maka pengurus unit KORPRI PT. Semen Padang yang direstui oleh dewan direksi mengambil alih toko dan merombak struktur manajemen Toko Sesiba tersebut menjadi wadah perekonomian yang bersifat sosial untuk kalangan karyawan yang diberi nama “Koperasi Karyawan Semen Padang” (KKSP). Koperasi ini disahkan akte pendiriannya pada

tanggal 06 Oktober 1984 dengan badan hukum nomor 1478/BH-XVII, yang beranggotakan sebanyak 3.600 orang dengan jumlah karyawan sebanyak 277 orang.

Kemudian atas permintaan anggota dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT) masa bakti 1987 pada tanggal 31 Maret 1988, dengan suara bulat memutuskan untuk mengubah anggaran dasar KKSP dan mengganti namanya menjadi KOPERASI KELUARGA BESAR PT. SEMEN PADANG (KKSP) dengan Badan Hukum Nomor 1478/BH/XVII tanggal 31 Mei 1989. Dengan modal awal yang dimiliki sebesar Rp400.110.000,00 (empat ratus juta seratus sepuluh ribu rupiah). Kemudian akta pendirian tersebut dirubah lagi dengan badan hukum nomor 8/PAD/KDK310/TU.1/11/1999 tanggal 8 februari 1999.

Anggota koperasi berasal dari PT. Semen Padang, PT. Igasar, Yayasan Igasar, dan Yayasan Dana Pensiun termasuk KKSP sendiri. Berlokasi di Indarung, Kecamatan Lubuk Kilangan, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Daerah kerja koperasi ini meliputi PT. Semen Padang, Anak Perusahaan dan Lembaga Penunjang.

Sama halnya seperti koperasi pada umumnya tujuan berdirinya KKSP antara lain untuk mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan anggota serta masyarakat umum dan untuk mempelopori kemajuan daerah dalam rangka terlaksnanya Masyarakat PT. Semen dan anak perusahaan dilingkungan PT. Semen Padang berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut dengan jalan memenuhi berbagai kebutuhan anggota dan non anggota baik secara tunai maupun kredit yang tujuannya agar keberadaan KKSP itu sendiri dapat dirasakan manfaatnya dengan indikator menambah adanya kekurangan dalam posisi yang

kosong dengan indikator menurunnya angka pengangguran terbuka, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang setiap tahunnya melakukan penilaian terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dilakukan sebagai bahan evaluasi dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian dilakukan dengan mengukur beberapa faktor yang harus dipenuhi oleh karyawan, salah satunya kehadiran karyawan dan ketepatan waktu penyelesaian kerja karyawan. Berikut ini data penilaian hasil kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar PT Seemen Padang sebagai berikut :

Tabel 1.1

Standar Penilaian Hasil Kerja Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang (KKSP)

Skor	Nilai	Bobot
A	>202	Baik Sekali
B	151-200	Baik
C	102-150	Sedang
D	51-101	Kurang
E	<50	Kurang Sekali

(Sumber :Ka. Unit SDM Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang)

Untuk melaksanakan tugas yang diamankan tersebut, KKSP meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal dalam bidang tertentu. Berdasarkan latar belakang di atas oleh sebab itu perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau instansi agar lebih meningkatkan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2**Kinerja Karyawan di Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang 2022-2024**

Penilaian	2022			2023			2024		
	Bobot	Nilai Kapasitas	Skor	Bobot	Nilai Kapasitas	Skor	Bobot	Nilai Kapasitas	Skor
Kualitas Kerja	25%	80	20%	25%	70	17,5%	25%	80	20%
Kuantitas Kerja	15%	75	11,25%	15%	60	9%	15%	75	11,25%
Efektifitas Kerja	20%	95	19%	20%	95	19%	20%	95	19%
Kreatifitas Kerja	20%	90	22,5%	25%	95	23,75%	25%	95	23,75%
Kepatuhan	15%	85	12,75%	15%	95	14,25%	15%	85	12,75%
	Jumlah		85,5%	Jumlah		83,5%	Jumlah		86,75%

(Sumber :Ka. Unit SDM Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang)

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa dari tahun ke tahun kinerja karyawan Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang masih terjadi naik turun kinerja karyawan, sehingga dalam setiap tahunnya terjadi fluktuasi kinerja karyawan. Pada tahun 2022 mendapatkan skor yang berjumlah 85,5%, tahun 2023 mendapatkan skor yang berjumlah 83,5% dan pada tahun 2024 mendapatkan skor yang berjumlah 86,75%. Hal ini bisa terjadi karena pimpinan masih kurang memperhatikan setiap kinerja karyawannya.

Dalam usaha mencapai kinerja karyawan yang produktif dan optimal dari karyawan, perusahaan membutuhkan lingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sehingga timbul adanya dorongan dari dalam diri seseorang atau motivasi untuk mengembangkan kinerjanya ke jenjang yang lebih baik. Menurut Suryadi Perwiro (2011:19) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan sehat maka akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya hubungan yang diciptakan dalam lingkungan kerja dari pihak manajemen sehingga mampu

membangkitkan suasana kerja dengan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (**Marta, Widian, Sari & Seplinda, Mutia , Marlin, 2024**)

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Menurut (**Faiisi S, 2021**) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama.

Menurut (**Silaen et al., 2021**) kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut (**Supardi & Aulia Anshari, 2022**) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam definisi ini, pentingnya kualitas dan kuantitas hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

Menurut (**Widian, Sari, 2021**) komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.

Menurut (**Syaroh & Lubis, 2020**) komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan dengan karyawannya. Karena itu perlu dilakukan komunikasi yang efektif agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang dilakukan baik secara langsung atau melalui media dengan tujuan menimbulkan efek tertentu. Komunikasi yang efektif penting bagi pimpinan karena dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses dimana fungsi-fungsi manajemen seperti merencanakan, mengorganisasikan, memimpin

dan mengendalikan pelaksanaan. Kedua, komunikasi adalah kegiatan dimana manajer mencerahkan sebagian besar dari waktunya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (**Fahraini & Syarif, 2022**) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (**Edbertkho & Sulaiman, 2021**) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (**Hartini, 2023**) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (**Haana Asyifa et al., 2023**) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya,tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatian faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerjadi lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelohatannya remeh,tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja.

Menurut (**Hermawan, 2024**) lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh peusahaan. Menurut (**Puspitasari & Agustini, 2024**) lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencukupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tenram, perasaan betah dan sebagainya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Araujo, 2021**) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Hustia, 2020**) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Alfian & Susanti, 2023**) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhahap kinerja karyawan.

Menurut (**Safitri¹ et al., 2024**) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terkait penghargaan yang diterima, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau

pengalaman-pengalaman pekerjaan. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Menurut (**Widian, Sari et al., 2024**) Kepuasaan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai perkerjaan sendiri. Sikap ini dicerminkan dengan moral kerja, prestasi kerja, dan kedisiplinan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Selain itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Defenisi kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan Tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut (**Rijanti, 2024**) kepuasan kerja memiliki arti sebagai keadaan emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya, baik perasaan menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (**Nurrohmat & Lestari, 2021**) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian yang dilakukan oleh (**Pratiwi & Rizky, 2024**) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Setiani & Febrian, 2023**) menunjukkan bahwa kepuasaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI KELUARGA BESAR PT SEMEN PADANG.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya kinerja karyawan yang masih belum bisa di andalkan dengan baik.
2. Masih kurangnya komunikasi dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan.
3. Minimnya tingkat disiplin kerja para karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang
4. Penerapan komunikasi yang belum optimal pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang
5. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang sehingga menyulitkan karyawan untuk beraktivitas sehari-hari.
6. Keterlambatan para karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang di Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang
7. Keterampilan sosial untuk memotivasi karyawan lain masih rendah.
8. Masih kurangnya karyawan mempercepat pekerjaan disetiap pekerjaan yang diberikan.

9. Banyak karyawan yang mengeluh dan merasa bahwa kepuasan kerja yang belum didapatkan.
10. Kondisi kerja yang kurang kondusif yang mengakibatkan belum efektif kepuasan kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen komunikasi, lingkungan kerja, sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan di Lingkungan Pemerintahan Kota Padang khususnya Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang?
6. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap :

1. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT Seemen Padang
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang
6. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang
7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi Koperasi Keluarga Besar PT Semen Padang dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja karyawan.