

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang penting jika dikelola dengan tepat oleh perusahaan akan mendapatkan nilai tambah atau keuntungan. Tanpa Sumber Daya Manusia yang baik perusahaan sulit untuk mengalami perkembangan. Suatu organisasi dapat tercapai tujuannya dengan melibatkan karyawan. Karyawan juga memiliki kemampuan sumber daya manusia dan menciptakan baik buruknya suatu perusahaan. (Sugianti, 2020)

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, terkadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Ketidakpuasan karyawan terjadi karena tidak adanya sinkronisasi antara perusahaan dengan apa yang diharapkan karyawan dari perusahaan tersebut. Ketidakpuasan para karyawan ini ditaktukan akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya, adanya aksi mogok kerja, tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, kemangkiran karyawan yang meningkat, dan lain-lain yang akan menurunkan kinerja karyawan.

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri Putra (2013). Menurut Georgi dan Jones (2014), kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh pegawai tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Kemudian menurut Chruich (2015), kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (attitude) yang dipunyai seorang pegawai.

Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan/supervisi, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan pangkat, kondisi kerja, pengalaman kerja, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai. Nese (2014)

Kepuasan kerja seorang pegawai tergantung karakteristik pegawai dan situasi pekerjaan. Setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan pegawai semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Handoko (2015) menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang.

Dengan adanya dukungan dari perusahaan dapat dilakukan pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi yang digunakan karyawan, manajemen perusahaan, dan rekan kerja yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Akan tetapi kinerja karyawan akan berkurang apabila salah satu faktor ini tidak ada (Robert & Setiwan, 2016). Karyawan memiliki kecakapan untuk melakukan pekerjaan dengan hasil maksimal, akan tetapi perusahaan tidak menyediakan peralatan yang menunjang atau sikap atasan yang kurang memperhatikan karyawann sehingga menimbulkan reaksi negatif dari karyawan atau perasaan kurang nyaman dengan sikap atasan tersebut. Sehingga dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan juga menurunkan kedisiplinan kerja karyawan yang kemudian dapat dinilai dari kepuasan kerja yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Prastyo & Setiwan, (2016) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda karena teori yang berbeda dalam mengembangkan pandangan dan model dari masing-masing pendapat. Motivasi akan timbul sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi (Wulandari, 2016). Motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Menurut Sintya (2016) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang

tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja tidak digunakan dengan baik, sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Kondisi seperti yang telah dijelaskan diatas menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus diselesaikan dan tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktutertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kecakapan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja, dan dukungan dari perusahaan. Kecakapan karyawan untuk melakukan pekerjaan dapat dilihat melalui bakat, minat, dan faktor kepribadian. Sedangkan perusahaan dapat melihat tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja dari motivasi karyawan tersebut, etika bekerja, dan tingkat absensi.

Menurut Robi (2013) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yangtelah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (ferformance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difirkan sebagai pencapain tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja

(Gibson, 2014). Yukl (2013) memakai istilah proficiency yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian- penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gio (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definis tersebut, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Untuk mengukur kinerja secara individual, Mckenna dan Beech (2013) ada beberapa indikator, indikator- indikator dari kinerja yang sering dipergunakan untuk menilai kinerja individu pegawai menurut Mckenna dan Beech adalah: pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan/kompetem, sikap kerja, diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi, kualitas pekerjaan, interaksi, misalnya keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, maka rumusan lmasalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator?

7. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengatasi suatu permasalahan
2. Bagi Penulis
Diharapkan dapat mengetahui permasalahan yang terjadi di perusahaan dan mencoba untuk memberikan solusi kepada perusahaan.