

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di jaman globalisasi ini perkembangan dunia semakin pesat tidak terkecuali perubahan yang membawa dampak positif maupun dampak negatif bagi Indonesia, hal tersebut menuntut instansi pemerintah yang merupakan penyambung atau penghubung antara negara dengan rakyatnya dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi perkembangan perubahan dunia. Pada dasarnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi tertentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah asset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintahan maupun swasta untuk mencapai tujuannya harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang di gerakan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang di terapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karna banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal bekerjanya.

Peneliti melakukan prariset terhadap karyawan PT.Sumbar Intermedia Pers melalui wawancara yang terdiri dari berbagai fenomena terkait variabel yang akan di teliti,Dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT. Sumbar Intermedia Pers mengalami penurunan kinerja. Fenomena tentang rendahnya kinerja karyawan pada PT.Sumbar Intermedia Pers berdasarkan pengamatan penelit, karyawan pada PT.Sumbar Intermedia Pers saat ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena kurangnya hal-hal yang memotivasi karyawan dalam bekerja. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan karna pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan (**Setiyawan, 2018**). Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi, salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dapat di nilai dari kinerja karyawan (**States et al., 2019**).

Kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasdan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (**Nasution, Zuhendry dkk 2020**). Kinerja merupakan rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan suatu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (**Deden dkk, 2019**).

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan Pada PT.Sumbar Intermedia Pers “Harian Umum Rakyat Sumbar” dengan hasil penjualan Koran yang mengalami naik turun. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel Perbandingan rekapitulasi oplah PT.Sumbar Intermedia Pers “Harian Umum Rakyat Sumbar” 2021dan 2022 yang terlihat pada berikut:

Tabel 1.1
Harian Umum Rakyat Sumbar
PERBANDINGAN REKAPITULASI OPLAH KORAN

WILAYAH	OKTOBER 2021			OKTOBER 2022			PERTUMBUHAN			
	OPLAH	RETUR	LAKU	OPLAH	RETUR	LAKU	OPLAH	RETUR	LAKU	%
001 - BUKIT TINGGI	3.401	325	3.076	2.717	325	2.392	-	0	-	-22,24
002 - PASAMAN TIMUR	2.425	0	2.425	2.425	0	2.425	684	0	684	0,00
003 - PASAMAN BARAT	3.650	0	3.650	3.850	0	3.850	0	0	0	5,48
004 - PAYAKUMBUH	875	0	875	875	0	875	200	0	200	0,00
005 - PADANG PANJANG	1.168	0	1.168	1.100	0	1.100	0	0	0	-5,82
006 - BATU	2.250	0	2.250	1.875	0	1.875	-68	0	-68	-
SANGKAR 007 -	2.271	0	2.271	2.150	0	2.150	375	0	375	16,67
LUBUK BASUNG	4.785	938	3.847	5.042	350	4.692	-	-588	-	-5,33
008 - PADANG	1.625	0	1.625	1.525	0	1.525	121	0	12	21,97
010 - SAWAHLUNTO	4.750	0	4.750	4.250	0	4.250	25	0	1	-6,15
012 - SOLOK	4.750	0	4.750	4.250	125	4.250	7	0	84	10,53
013 - PAINAN	4.250	125	4.125	3.107	0	2.982	100	0	5	-
014 - PARIAMAN	1.200	0	1.200	1.050	0	1.050	-	0	-	27,71
015 - SIJUNJUNG	2.425	0	2.425	1.800	0	1.800	500	0	100	-
016 - KORAN PAKET	910	0	910	962	0	962	-1.143	0	-	12,50
017 - LIMA PULUH KOTA	1.365	0	1.365	1.372	0	1.372	150	0	500	-25,77
							-		-1.143	5,71
							625		150	0,51
							52		-	
							7		625	
									52	
									7	
TOTAL	37.350	1.388	35.962	34.100	800	33.300	-3.250	-588	-2.662	-7,40
JUMLAH HARI	25			25						
RATA-RATA	1.494	56	1.439	1.364	32	1.332	-130	-23	-106	-7,37

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat terlihat bahwa ada penurunan rata-rata penjualan koran yaitu pada Oktober 2021 jumlah sebanyak 1.494 dan yang laku hanya 1.439 dengan retur sebanyak 56 koran, sedangkan rata-rata koran pada Oktober 2022 dengan jumlah koran sejumlah 1.364 dan yang laku terjual hanya 1.332 dengan retur

sebanyak 32 koran. Dan dapat di lihat pada tabel di atas bahwa tidak ada pertumbuhan penjualan koran pada PT Sumbar Intermedia Pers “Harian Umum Rakyat Sumbar”

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (**Hasibuan,2018**). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (**Rivai, 2019**).

Motivasi Kerja menurut **McClelland** yang diterjemahkan **Suwanto (2020 : 161)** adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Adanya motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kesuksesan seseorang. Seseorang tidak akan berhasil meraih kesuksesan, tanpa adanya dorongan motivasi yang diikuti dengan tekak kuat untuk bekerja keras dan berkomitmen terhadap pekerjaan yang di jalani. Komitmen merupakan sikap dasar yang melekat di dalam hati dan pikiran, yang mengendalikan perilaku sesuai dengan perjanjian di awal (**Wahyudi, 2020**).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **Windya (2019)** dengan judul penelitian “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar.” Berdasarkan dari hasil penelitian,

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh **Safitri,dkk (2020)** dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai negeri sipil” penelitian ini menghasilkan, bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai resmi di puskesmas.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **Dewi (2018)** dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kie Indonesia.” Penelitian ini menghasilkan : Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia. Dalam penelitian yang dilakukan oleh **Kartika Dwi Arisanti (2019)** melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (persero) Cabang Nganjuk” penelitian ini menghasilkan, motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **Santiago,dkk (2019)** dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan.” Penelitian ini menghasilkan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengangkat judul : **Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Sumbar Intermedia Pers “Harian Umum Rakyat Sumbar”)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adapun sebagai berikut :

1. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya suatu kinerja sumber daya manusia yaitu dengan upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang lebih memadai.
2. Sumber Daya Manusia (SDM), mempunyai kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan.
3. Kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.
4. Salah satu faktor yang mendorong kurang maksimalnya kinerja karyawan adalah sumber daya manusia yang kurang berkualitas.
5. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan dapat di sebabkan oleh tidak adanya atau kurangnya komitmen kerja sumber daya manusia pada perusahaan.
6. Disiplin kerja yang baik akan membawa dampak yang baik bagi kinerja karyawan, sebaliknya disiplin kerja yang buruk akan membawa dampak yang buruk pula bagi kinerja karyawan.
7. Menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga produktivitas dan keuntungan industri menurun.
8. Pengaruh kepemimpinan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
9. Kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.
10. Motivasi yang rendah dalam bekerja akan mengurangi kinerja sehingga mengurangi tingkat kepuasan masyarakat.

11. Tidak adanya komitmen kerja yang baik dapat memperburuk kinerja karyawan.
12. Disiplin kerja harus diterapkan kepada setiap karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan maka batasan masalah yang diajukan penulis berfokus pada motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening pada PT.Sumbar Intermedia Pers “Harian Umum Rakyat Sumbar”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka untuk mempermudah pembahasan, penulis merumuskan beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan pada PT Sumbar Intermedia Pers”Harian Umum Rakyat Sumbar”?
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kedisiplinan pada PT Sumbar Intermedia Pers”Harian Umum Rakyat Sumbar”?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sumbar Intermedia Pers”Harian Umum Rakyat Sumbar”?
4. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumbar Intermedia Pers”Harian Umum Rakyat Sumbar”?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini berkaitan erat dengan rumusan masalah di atas, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan pada PT Sumbar Intermedia Pers”Harian Umum Rakyat Sumbar”.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kedisiplinan pada PT Sumbar Intermedia Pers”Harian Umum Rakyat Sumbar”.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sumbar Intermedia Pers”Harian Umum Rakyat Sumbar”
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumbar Intermedia Pers”Harian Umum Rakyat Sumbar”.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumbar Intermedia Pers”Harian Umum Rakyat Sumbar”.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan melalui kedisiplinan sebagai variabel intervening.

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya motivasi kerja, komitmen kerja dan disiplin kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan

dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan maupun organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan kedisiplinan sebagai variabel intervening