

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi sebuah organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang dihasilkan dengan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan akan lebih mudah dan cepat dalam mencapai target serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (**Agustina, 2018**) Disiplin Kerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut (**Erliana, 2019**) Disiplin Kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi tentunya

akan membuat rutinitas kerja tidak akan merasa bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari dari disiplin kerja tersebut di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai semangat kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Disiplin Kerja tentu memiliki kaitan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin Kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier.

Menurut **(Alwi, 2019)** faktor–faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja salah satunya yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

Menurut **(Rahardini, 2020)** Etos Kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan.

Menurut **(Sundari, 2020)** menjelaskan Etos Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Meunurut **(Nurhasanah, 2020)** Prestasi Kerja adalah seluruh tempat terpaparnya alat dan bahan, tempat orang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja,

baik sebagai pribadi maupun kelompok. Instansi atau perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi di dalam perusahaan, baik di dalam maupun di dalam ruang tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa nyaman. Seperti kutipan Serdamayanti, jika seseorang dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman, ia dapat menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja baik atau sesuai.

Menurut (**Ruslan, 2021**) menyatakan bahwa faktor dimensi prestasi kerja terdiri dari unsur-unsur pekerjaan karyawan yang dievaluasi. Dimensi ini terdiri dari bermacam-macam karakteristik yang sesuai pengukuran hasil kerja terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari kuantitas merupakan jumlah yang diselesaikan, kualitas merupakan manfaat yang dihasilkan, serta ketepatan waktu merupakan kesesuaian dengan waktu yang direncanakan.

Menurut (**Chandra, 2021**) Prestasi Kerja dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Para manajemen maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Menurut (**Ono, 2020**) Kepuasan Kerja merupakan satu proses untuk menunjukkan kemampuan individu, ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat mencapai standar atau dapat melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Menurut **(Bagus, 2019)** mendefinisikan Kepuasan kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

Menurut **(Ichsan, 2021)** Kepuasan Kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai melalui kualitas dan kuantitas meliputi semua tanggung jawab yang ditentukan dan disepakati bersama dalam organisasi. Kinerja juga harus memperhatikan lamanya waktu dalam organisasi untuk mencapai dan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam organisasi, karena untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan dukungan pegawai yang kompeten dibidangnya. Dalam organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, dapat diperoleh pelayanan administrasi dengan kinerja yang lebih baik sebesar-besarnya.

Menurut **(Herman, 2020)** menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dari seorang karyawan yang menunjukkan senang ataupun tidak senang dalam menjalankan dan memandang pekerjaan mereka. Seorang karyawan dikatakan puas dengan pekerjaannya, ketika mereka merasa senang terhadap pekerjaan yang

diberikan. kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi factor yakni tantangan pekerjaan, dimana karyawan cenderung suka dengan pekerjaan yang memberikan peluang dan tantangan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya. Imbalan yang sepadan dengan keinginan karyawan dalam menerima upah dan kebijakan promosi yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak Sekolah SMP KARTIKA 1-7 PADANG didapatkan beberapa fenomena yang terjadi di SMP KARTIKA 1-7 PADANG tentang belum optimalnya kedisiplinan yang diberikan pada karyawan, masih rendahnya semangat etos kerja pada SMP KARTIKA 1-7 PADANG sehingga kepuasan kerja sekolah tidak tercapai secara maksimal. Kemudian dilihat dari absensi yang dilakukan terhadap seorang karyawan menyatakan bahwa banyak karyawan lain yang terlambat, alpha, izin dan sakit.

Berikut tabel absensi karyawan pada SMP KARTIKA 1-7 PADANG dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Pada SMP KARTIKA 1-7 PADANG
Tahun 2021

BULAN	JUMLAH	KETERANGAN				
		HADIR TEPAT WAKTU	TERLAMBAT	ALPHA	IZIN	SAKIT
JANUARI	33	29	2	-	2	-
FEBRUARI	33	32	0	-	-	1
MARET	33	32	1	-	-	-
APRIL	33	32	1	-	-	-
MEI	33	30	2	1	-	-
JUNI	33	28	3	-	2	-
JULI	33	29	3	-	-	1
AGUSTUS	33	31	1	-	1	-
SEPTEMBER	33	32	0	1	-	-
OKTOBER	33	30	-	2	1	-
NOVEMBER	33	30	1	-	1	1
DESEMBER	33	28	2	-	2	1

Sumber : SMP KARTIKA 1-7 PADANG

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu bulan Januari 29 orang, terlambat 2 orang dan izin 2 orang, kemudian pada bulan Februari hadir tepat waktu 32 orang, dan sakit 1 orang, lalu pada bulan Maret hadir tepat waktu 32 orang, terlambat 1 orang, kemudian pada bulan April hadir tepat waktu 32 orang, terlambat 1 orang, pada bulan Mei hadir tepat waktu 30 orang, dan terlambat 2 orang dan alpha 1 orang, pada bulan Juni hadir tepat waktu 28 orang, terlambat 3 orang, izin 2 orang, bulan Juli hadir tepat waktu 29 orang, terlambat 3 orang, sakit 1

orang, bulan Agustus hadir tepat waktu 31 orang, terlambat 1 orang, dan izin 1 orang, bulan September hadir tepat waktu 32 orang, dan alpha 1 orang, bulan Oktober hadir tepat waktu 30 orang, alpha 2 orang, dan izin 1 orang, bulan November hadir tepat waktu 30 orang, terlambat 1 orang, izin 1 orang, dan sakit 1 orang, bulan Desember hadir tepat waktu 28 orang, terlambat 2 orang, izin 2 orang dan sakit 1 orang.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan Januari sampai Desember 2021. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena belum optimalnya pengaruh disiplin kerja yang diberikan pada karyawan, munculnya beberapa tidak puasnya bekerja antar sesama karyawan dan belum optimalnya penanganan etos kerja karyawan, masih rendahnya kedisiplinan kerja pada SMP KARTIKA 1-7 Padang sehingga prestasi kerja tidak tercapai secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul” **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PADA SMP KARTIKA 1-7 PADANG)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja karyawan yang semakin menurun.
2. Pengaruh disiplin kerja yang masih rendah menyebabkan komitmen organisasi menurun.
3. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan, pimpinan dan karyawan pada SMP KARTIKA 1-7 Padang akan menyebabkan menurunnya disiplin kerja.
4. Etos kerja karyawan belum optimal sehingga berdampak pada menurunnya prestasi kerja.
5. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan, pimpinan dan karyawan, karyawan SMP KARTIKA 1-7 Padang akan menyebabkan menurunnya etos kerja.
6. Etos kerja yang tergolong rendah pada SMP KARTIKA 1-7 Padang.
7. Tidak semua karyawan pada SMP KARTIKA 1-7 Padang mampu menjalankan etos kerja dengan baik.
8. Kurangnya dukungan yang dirasakan oleh pegawai, baik dukungan dari organisasi, atasan, rekan kerja maupun dukungan lingkungan kerja.

9. Pegawai hanya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, belum memiliki kepedulian terhadap rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
10. Kurangnya dilakukan evaluasi kerja yang rutin oleh Kepala Sekolah SMP KARTIKA 1-7 Padang.
11. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja pada SMP KARTIKA 1-7 Padang akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
12. Kerjasama tim yang belum optimal akan menyebabkan seseorang mudah mengabaikan pekerjaan seperti tidak saling percaya dan mendukung kurang pengetahuan atau skill, saling melempar tanggung jawab dan saling ketergantungan .

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya dan agar terfokus pada penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja (X2), sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja (Y), sebagai variabel terikat dengan Kepuasan Kerja (Z) , sebagai variabel intervening pada SMP KARTIKA 1-7 Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja(X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) SMP KARTIKA 1-7 Padang?
2. Bagaimana pengaruh pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) SMP KARTIKA 1-7 Padang?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) SMP KARTIKA 1-7 Padang?
4. Bagaimana pengaruh pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) SMP KARTIKA 1-7 Padang?
5. Bagaimana pengaruh Presatasi Kerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) SMP KARTIKA 1-7 Padang?
6. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening SMP KARTIKA 1-7 Padang?
7. Bagaimana pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening SMP KARTIKA 1-7 Padang.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk Pengaruh Disiplin dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja pada SMP KARTIKA 1-7 Padang.

2. Untuk Pengaruh Disiplin dan mengetahui Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada SMP KARTIKA 1-7 Padang.
3. Untuk Pengaruh dan mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja pada SMP KARTIKA 1-7 Padang.
4. Untuk Pengaruh dan mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja SMP KARTIKA 1-7 Padang.
5. Untuk Pengaruh dan mengetahui Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja SMP KARTIKA 1-7 Padang.
6. Untuk Pengaruh dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada SMP KARTIKA 1-7 Padang.
7. Untuk Pengaruh dan mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMP KARTIKA 1-7 Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Smp Kartika 1-7 Padang).

2. Bagi SMP KARTIKA 1-7 Padang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada SMP KARTIKA 1-7 Padang, khususnya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Smp Kartika 1-7 Padang).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi tambahan dalam rangka pengembangan penelitian selanjutnya mengenai masalah tenaga kerja yang ditinjau dari Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja.