

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pendekatan yang digunakan untuk mengelola orang-orang dengan cara yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia organisasi yang dianggap sebagai sumber penting. Organisasi diharapkan untuk selalu menjaga tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan efektif **(Kerja et al. (2021))**.

Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan tujuan efektif yang dapat dicapai dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, salah satu fokus utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah perilaku sumber daya manusia dalam bekerja **(Eri (2019))**. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan **(Fajriansyah (2022))**.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan tingkat keberhasilan tidak dapat diabaikan karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan

degan sumber daya manusia yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk berkembang agar mampu menghadapi persaingan. Dalam menghadapi persaingan kita harus memiliki sumber daya manusia yang dapat bersaing degan instansi lainnya, maka sumber daya manusianya harus memiliki prestasi yang baik. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau instansi, umumnya pimpinan instansi atau perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas- tugas yang diberikan sebuah instansi **(Totok (2020))**.

Peningkatan kinerja merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah organisasi dalam menjalankan proses organisasinya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama **(Fajriansyah (2022))**.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi, semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya. Hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(AnisaTriastuti (2018))**

Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja

karyawan adalah dengan memotivasi lingkungan kerja dan meningkatkan disiplin kerja yang baik, serta kepuasan kerja yang baik pula akan sangat berdampak pada kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial (**Eri (2019)**).

Perlunya disiplin kerja dari karyawan itu sendiri agar tidak melakukan hal-hal bertentangan dengan peraturan di perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan (**Nurrohman, Faisal (2022)**) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memberikan arti bahwa semakin baik disiplin kerja dalam suatu perusahaan, maka akan semakin baik kinerjanya, sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya.

Selain itu disiplin kerja kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban (**Totok (2020)**). Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka harus terus mempertahankan dan meningkatkan disiplin tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak hanya harus memiliki faktor kepuasan yang tinggi, tetapi juga harus mampu menyediakan disiplin kerja yang memungkinkan kinerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan, Adanya disiplin maka karyawan diharapkan untuk mentaati peraturan yang ada sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Empat indikator disiplin

kerja adalah mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tingkat absensi (**Afriliani (2024)**).

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai (**Herlambang (2022)**).

Menurut Luthans proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif adalah motivasi. Motivasi dijadikan dasar dan juga pemicu bagi seseorang untuk dapat mengerjakan suatu hal dengan semaksimal mungkin. Apabila seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya sendiri untuk melakukan sesuatu, maka ia akan melakukannya dengan setengah hati dan tidak berusaha untuk memberikan yang terbaik. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan mencerminkan rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menghasilkan keinginan untuk bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin agar tidak mengecewakan perusahaan (**Jasmine (2020)**).

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam menentukan perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Fillipo

berpendapat motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (**Asmarantika Putri Utami, Iskandar Ali Alam (2019)**).

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dari kinerja karyawan, rendahnya kinerja karyawan salah satunya dapat disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Menurut (**Sinaga (2022)**) Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan bagian kepuasan hidup. Apabila seseorang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya maka ada kecenderungan orang tersebut memperbaiki kehidupan kerjanya. Sehingga, semakin kecil derajat ketidak sukaan seorang pegawai terhadap aspek dari pekerjaannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Begitu pula sebaliknya, dengan besarnya ketidak sukaan seorang pegawai terhadap aspek-aspek pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut rendah. Kepuasan kerja merupakan konsep yang tidak dapat dilihat bentuknya namun dapat dirasakan oleh setiap anggota organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya tidak merasa puas dan pada akhirnya menunjukkan sikap atau perilaku negatif, seperti malas dalam menyelesaikan tugas. Persepsi seseorang tentang pekerjaannya dengan keadaan emosional yang positif berdasarkan evaluasi pengalaman kerja mereka disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, dengan menciptakan budaya kerja yang positif, menciptakan lingkungan nyaman dan memastikan kualitas kehidupan kerja yang baik maka karyawan bisa

melaksanakan tugasnya dengan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (**Afriliani (2024)**).

Menurut (**Junita, 2020**) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain adanya penerapan lingkungan kerja yang baik, motivasi dan disiplin kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena ketidakpuasan dalam bekerja dapat menjadi titik awal munculnya masalah-masalah dalam perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dan bawahan, tingkat absensi yang tinggi dan lain-lain. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

PT. Stellindo Padang merupakan usaha yang bergerak pada bergerak dibidang otomotif. Ketatnya persaingan otomotif mengakibatkan perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis. Dalam melakukan kegiatan, PT Stellindo Padang memerlukan banyak karyawan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya secara terus-menerus. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis di PT. Stellindo Padang, ada beberapa permasalahan yang masih dirasakan pada perusahaan ini terkait dengan kinerja karyawan. Menurut data tahun 2022 sampai

2024 memberikan informasi bahwa jumlah komplain mobil yang kembali terus mengalami peningkatan setiap tahunnya secara tidak stabil sehingga berpengaruh terhadap target kinerja yang tidak tercapai dengan baik dan tidak mencapai maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya fluktuasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Stellindo Padang. Berikut adalah data pembagian divisi karyawan dan pencapaian target pada PT. Stellindo Padang dari tahun 2022 sampai 2024 :

Tabel 1. 1 Divisi Karyawan

Divisi	Jumlah Karyawan
Teknisi	9
<i>Repair Body</i>	12
<i>Sparepart</i>	2
<i>Car Wash</i>	6
Salon	2
<i>Customer Service & Kasir</i>	1
<i>Service Advisor & Koordinator</i>	2
<i>Admin & Estimator & Accounting</i>	1
<i>Quality Control</i>	3
<i>Security dan Office Boy</i>	5
<i>Driver & Tim driver towing</i>	5
Jumlah	48

Sumber: PT. Stellindo Padang

Tabel 1. 2Daftar Kinerja PT. Stellindo Padang

Laporan	2022	2023	2024
Jumlah komplain mobil yang kembali	10	14	20
Jumlah service mobil yang selesai tepat waktu	70	80	60
Jumlah service mobil yang tidak terselesaikan	22	30	43

Sumber: PT. Stellindo Padang

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah komplain mobil yang kembali terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2022 terdapat 10 jumlah komplain mobil yang kembali, lalu meningkat di tahun 2023 menjadi 14 dan terus meningkat hingga tahun 2024 menjadi 20 komplain mobil yang kembali. Sedangkan jumlah servis mobil yang selesai tepat pada waktunya hanya terjadi peningkatan pada tahun 2023, pada tahun 2022 70 service mobil dapat terselesaikan tepat waktu, lalu terjadi peningkatan di tahun 2023 menjadi 80 mobil, namun terjadi penurunan pada tahun 2024 menjadi 60 mobil, ini lebih sedikit dibandingkan dengan 2 tahun sebelumnya. Jumlah service mobil yang tidak dapat terselesaikan tepat waktu pada tahun 2022 yaitu sebanyak 22 mobil, lalu terjadi peningkatan menjadi 30 mobil dan terus meningkat pada tahun 2024 menjadi 43 mobil, dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bengkel Padang Auto ini masih harus diperbaiki. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya, agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang dengan baik. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka karyawan akan mampu bekerja secara optimal dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian dan observasi yang telah dilakukan sebelumnya kurangnya motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan seringkali mengakibatkan perselisihan, tidak adanya keterbatasan karyawan dalam bekerja mengakibatkan karyawan mengeluh karena kelelahan fisik akibat tingginya beban kerja. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal, sehingga karyawan tidak dapat mengembangkan potensinya dalam bekerja, hal ini menjadi salah satu sebab kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi rendah. Kurang kondusifnya lingkungan kerja menjadi penyebab karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi dalam melaksanakan tugasnya masing masing. Kinerja karyawan yang belum optimal ini akan berdampak pada perusahaan yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya target dan tujuan perusahaan yang telah ada sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh **(Nurrohman, Faisal (2022))** menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memberikan arti bahwa semakin baik disiplin kerja dalam suatu perusahaan, maka akan semakin baik kinerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **(Rianto and Ocktaliani (2019))** ditemukan adanya hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Stellindo Padang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan yang dapat mengakibatkan perselisihan.
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja dan tempat kerja sehingga karyawan tidak konsentrasi dalam melaksanakan tugas
3. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.
4. Tidak adanya keterbatasan karyawan dalam bekerja mengakibatkan karyawan mengeluh karena kelelahan fisik akibat kerja rutin.
5. Belum optimalnya pengembangan potensi yang dimiliki mengakibatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan menjadi rendah
6. Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan masih kurang memadai.
7. Kepuasan kerja karyawan yang masih belum tercapai dengan baik.
8. Kinerja karyawan yang masih belum optimal mengakibatkan perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.
9. Banyaknya tugas atau pekerjaan yang diberikan mengakibatkan karyawan mengalami penurunan kinerja.
10. Tekanan kerja yang tinggi mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga lebih bermanfaat. Maka penelitian ini pembahasannya dibatasi pada faktor motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Stellindo Padang.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Stellindo Padang.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Stellindo Padang.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stellindo Padang.
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stellindo Padang.
6. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Stellindo Padang.
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagaia variabel intervening pada PT. Stellindo Padang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Stellindo Padang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin terhadap kepuasan kerja pada PT. Stellindo Padang
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stellindo Padang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stellindo Padang.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stellindo Padang.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Stellindo Padang.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Stellindo Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi

perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Organisasi

Sebagai pertimbangan dalam mengambil atau menentukan kebijakan dalam usaha meningkatkan dan mengelola sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjut mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang memiliki minat pada bidang penelitian motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.