

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia adalah sumber daya utama yang perlu dipelihara dan dikembangkan agar sumber daya manusia menjadi berkualitas. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Menurut **Dessler (2015:4)** manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, keehatan dan keselamatan serta hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sumber daya yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya yang manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolahannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya **Istani (2017)**.

Menurut **Dr.Kasmir, S.E., M.M (2016:182)** Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja,

Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja.

Sedangkan menurut **Wibowo (2011)** dalam **Muthia Amanta Dwi putri (2017)** pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut **Dr. Kasmir, S.E., M.M (2016:193)** Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Menurut **Mulyadi, S.E., M.M (2015:87)** Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Menurut **Dr.Kasmir, S.E., M.M (2016:192)** Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

Menurut **Trijoko** dalam **Sri Muryani (2016)** Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Penelitian **Selly Jayanti (2017)** dengan judul “*Analisi pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja dan lingkungan kerja*”

*terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang, kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang .*

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Ni Putu Premierita Haryanti (2014)** dengan judul “ *Analisis pengaruh stres kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel pemoderasi*” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pengalaman kerja memang memoderasi dalam pengertian memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan Lembaga Pemerintah Nonkementrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden melalui menteri kesehatan. BKKBN mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas pemerintah di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

Fungsi dari BKKBN itu sendiri yaitu : Perumusan kebijakan nasional, penetapan norma, standar, prosedur, kriteria, pelaksanaan advokasi dan koordinasi di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, Penyelenggaraan

komunikasi, informasi, edukasi, pemantauan dan evaluasi di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, Serta Penyelenggaraan pembinaan, pembimbingan dan fasilitasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

**Tabel 1.1**  
**Sasaran Strategis, Target dan Realisasi Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Tahun 2018**

<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Target</b>	<b>Capaian</b>	<b>%</b>
Angka Kelahiran total (total fertility rate /TFR) per WUS (15-49 tahun)	2,33	2,51	92,83
Persentase pemakaian kontrasepsi modern (modern contraceptive prevalence rate/mCPR)	53,45	48,3	90,36
Persentase penurunan angka ketidakberlangsungan pemakaian (tingkat putus opakai) kontrasepsi	25,00	17,1	146,20
Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (unmet need)	11,80	14,7	80,27
Persentase Peserta KB Aktif MKJP)	24,75	28,8	116,36
Jumlah peserta KB Aktif tambahan	17.475	16.378	93,72

**Sumber :LAKIP BKKBN Sumatera barat**

Berdasarkan tabel Sasaran Strategis, Target dan Realisasi Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Tahun 2018 di atas dapat di simpulkan

1. Angka Kelahiran total (total fertility rate /TFR) per WUS (15-49 tahun) capaiannya melebihi target yang ditetapkan.

2. Persentase pemakaian kontrasepsi modern (modern contraceptive prevalence rate/mCPR) capaiannya belum mencapai target, masih kurang sebanyak 5,15 lagi.
3. Persentase penurunan angka ketidak berlangsungan pemakaian (tingkat putus opakai) kontrasepsi masih belum mencapai target, masih kurang sebanyak 7,9.
4. Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (unmet need) sudah melebihi dari target yang ditetapkan.
5. Persentase Peserta KB Aktif (MKJP) sudah melebihi dari target yang ditetapkan.
6. Serta Jumlah peserta KB Aktif tambahan juga masih belum mencapai target sesuai dengan yang diharapkan.

Dari data di atas dapat disimpulkan dari 6 sasaran strategis yang mencapai target itu adalah 2 sasaran strategis serta kinerja karyawan pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Khatib Sulaiman Padang, Sumatera Barat masih belum optimal disebabkan oleh disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lama kerja.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Barat)”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut diatas dan dalam kajian- kajian manajemen sumber daya manusia maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian masih kurang pada karyawan kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat masih belum dikuasai.
3. Rancangan kerja masih kurang sebelum melaksanakan pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan kantor Perwakilan BKKBN Padang, Sumatera Barat.
4. Kepribadian yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan pada kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat.
5. Motivasi kerja terhadap karyawan/ pegawai masih kurang pada kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat.
6. Kepemimpinan dalam mengatur karyawan masih lemah pada kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat.
7. Gaya kepemimpinan dalam memerintahkan bawahannya masih belum maksimal pada kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat.
8. Budaya organisasi yang di tetapkan di kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat masih banyak yang di tinggalkan.
9. Kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat masih belum cukup.

10. Lingkungan kerja yang masih kurang mendukung pada kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat.
11. Loyalitas masih kurang dirasakan oleh sesama karyawan pada kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat.
12. Komitmen kerja yang masih rendah antar karyawan pada kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat.
13. Disiplin kerja pada karyawan kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat masih kurang tegas di jalankan.
14. Pengalaman kerja yang masih kurang dimanfaatkan oleh pegawai kantor perwakilan BKKBN Sumatera Barat.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas tentang “Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja, variabel teikatnya adalah Kinerja Karyawan dan variabel moderatingnya adalah Pengalaman Kerja dengan objek penelitian pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Barat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat?

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderating?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderating?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderating?

## **1.5 Tujuan Dan Mamfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan Masaalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mentahui tentang:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderang.



5. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating.
6. Untuk Mengetahui dan menganalisis hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating.

### **1.5.2. Mamfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan dapat diterapkan dalam dunia kerja. Dan mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata dilapangan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, gambaran dan masukan dalam pengambilan keputusan yang akan datang khususnya dalam hal Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja agar meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Pengalaman Kerja di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

### 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian, penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya, dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.