

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sitorus et al., 2019). Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari prestasi kerja karyawan yang tidak maksimal Kinerja berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari kinerja yang berujung pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Hartanti, 2016) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Kemudian (Mangkunegara, 2015) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

(Suwatno, 2019) mengemukakan bahwa: “Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental.” Sedangkan menurut (Wahibbin, 2019) Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Kemudian selain keterampilan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dimana disiplin kerja menurut Ainun, (2016) mengemukakan bahwa disiplin belajar merupakan pernyataan sikap dan perbuatan siswa dalam melaksanakan kewajiban belajar secara sadar dengan cara menaati peraturan yang ada dilingkungan sekolah maupun dilingkungan rumah. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan lebih terorganisir dan membawa pengaruh positif terhadap lingkungan dan juga rekan kerja. Sebuah sikap disiplin akan menjadi vital terutama dalam dunia kerja yang serba cepat seperti sekarang ini, tanpa adanya sikap tersebut bukan tidak mungkin akan banyak pekerjaan yang tidak bisa

Anda kontrol. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Menurut (Indrawan, 2017a) pengalaman kerja adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Kepuasan kerja menurut (Darmawan, 2017) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di Disiplin Kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indrawan, 2017) Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan di hotel elresas lamongan. Hasil penelitian pengalaman kerja berpengaruh signifikan Terhadap prestasi kerja karyawan di hotel elresas lamongan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suwatno, 2019) Pengaruh Keterampilan, Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya. Hasil penelitian Keterampilan, Disiplin berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hartati, 2016) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Regional IV Jawa Tengah & D.I.Y). Hasil penelitian Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jawa Tengah & D.I.Y).

Kantor Gubernur merupakan kantor pusat pemerintahan ibukota propinsi. Kantor Gubernur Sumatera Barat terletak di ibukota Propinsi Sumatera Barat yaitu Kota Padang. Kantor Gubernur ini terletak di salah satu jalan protokol yaitu di jalan Jend. Soedirman No.15. Kantor Gubernur sangat penting sesuatu yang berhubungan dengan segala bentuk kegiatan propinsi. Pada tanggal 30 September 2009 kota Padang digoncang gempa yang berkekuatan lebih dari 7 skala richter. Bencana ini telah melumpuhkan perekonomian di kota Padang Bencana ini juga telah meluluh lantahkan sebagian besar gedung dan rumah-rumah di kota Padang. Tak terkecuali gedung kantor gubernur juga mengalami kerusakan yang cukup parah sehingga gedung ini tidak bisa digunakan secara maksimal.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan yang dimiliki individu seperti keterampilan, disiplin, pengalaman kerja maupun prestasi kerja. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, menjadi tidak berarti. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan

seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Keterampilan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi prestasinya di organisasi, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Disiplin yang terus dilakukan terhadap pegawai lama sendiri akan berdampak positif bagi organisasi terutama saat perpindahan sistem lama ke sistem baru, pegawai dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan yang ada, berdasarkan keterampilan, disiplin dan pengalaman kerja tersebut seorang pegawai dapat dilihat atau di nilai yang tentunya nanti akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang di hasilkan.

Berdasarkan pengamatan, masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai target yang telah ditentukan oleh pimpinan belum dapat diselesaikan dengan baik. Kurangnya keterampilan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas, maka hal ini akan berdampak terhadap prestasi kerja Kantor Gubernur Sumatera Barat. Setiap pegawai harus memiliki keterampilan, pengalaman kerja yang sesuai dengan pendidikan masing-masing pegawai dan juga harus sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga mereka akan terasa lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Permasalahan mengenai Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Kantor Gubernur Sumatera Barat sebagian besar pegawai disiplin, tapi ada juga pegawai yang tidak disiplin seperti ketepatan waktu masuk kerja atau tidak tepat waktu dan itupun disebabkan oleh beberapa faktor (kelalaian dari diri sendiri, adanya urusan

keluarga seperti mengurus anak terlebih dahulu, terjadinya musibah secara tiba-tiba dirumah maupun dalam perjalanan). Kurangnya disiplin secara tidak sengaja dapat dimaklumi oleh pimpinan, tapi setiap pegawai harus memiliki kesadaran masing-masing dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat mengakibatkan rendahnya prestasi kerja jika disiplin kerja pegawai tidak semangat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sebaliknya.

Prestasi kerja Kantor Gubernur Sumatera Barat harus dioptimalkan seperti meningkatkan keterampilan dalam bekerja yang sesuai dengan bidang maupun jabatan masing-masing pegawai karena dapat meningkatkan disiplin serta dan kedisiplinan pegawai Kantor Gubernur Sumatera Barat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dampaknya prestasi kerja semakin lama semakin baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan Kantor Gubernur Sumatera Barat.

Dilihat dari absensi yang dilakukan terhadap seorang karyawan menyatakan bahwa banyak karyawan lain yang datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan hal ini di niai sebagai penghambat dalam meningkatkan prestasi kerja dari karyawan. Penurunan kualitas kerja ditandai dengan keterlambatan masuk kerja yang dilakukan oleh karyawan dimana jam masuk kerja seharusnya pukul 08.00 mereka yang terlambat lebih sering datang pukul 08.30 dan bahkan pukul 09.00. Tanda yang lainnya yaitu seringnya pekerjaan yang dikerjakan karyawan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Belum lagi banyaknya karyawan di kantor hanya sibuk dengan kegiatannya dan

ponsel masing-masing sehingga lupa untuk berkomunikasi dan bersosialisasi dengan rekan kerjanya yang lain.

Berikut tabel absensi pegawai Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat :

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	75	65	8	-	2	-
Februari	75	65	6	-	2	2
Maret	75	71	4	-	-	-
April	75	66	9	-	-	-
Mei	75	68	5	-	2	-
Juni	75	63	9	-	3	-
Juli	75	64	9	-	1	1
Agustus	75	60	12	-	2	1
September	75	67	8	-	-	-
Oktober	75	61	11	-	1	1
November	75	60	13	-	2	-
Desember	75	58	14	-	2	1

**Sumber: Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat**

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena kurang keterampilan, disiplin dan pengalaman kerja karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada prestasi kerja karyawan Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda dan prestasi kerja karyawan yang kurang maksimal.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya prestasi kerja karyawan seperti buruknya keterampilan, didiplin dan pengalaman kerja karyawan Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat dan faktor lainnya berupa rendahnya kepuasan kerja pada karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian “ **Pengaruh Keterampilan, Disiplin dan Pengalaman kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat**”.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Keterampilan yang masih rendah di Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.
2. Disiplin yang kurang bagus di Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.
3. Pengalam kerja karyawan masih kurang di Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.
4. Kepuasan kerja pada karyawan masih rendah dalam melaksanakan tugas di Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.



5. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan di Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.
6. Disiplin Kerja yang dirasakan karyawan masih kurang memadai di Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.
7. Tidak adanya kerja sama tim yang terjadi di Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.
8. Gaya pemimpin yang diterapkan belum optimal sehingga kualitas kerja karyawan kurang maksimal tanpa ada pengawasan langsung dari pemimpin di Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.
9. Masih banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat mengenai pelayanan yang kurang memadai. Seperti sikap karyawan pada saat melayani komplek dari masyarakat di Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.
10. Kurang tanggapnya penyelesaian kritik dan masalah membuat masyarakat kecewa dan menilai negatif mengenai prestasi kerja karyawan di Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.
11. Kurang mampunya pimpinan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.
12. Prestasi kerja karyawan kurang baik sehingga tidak dapat meningkatkan kualitas dirinya selama bekerja di Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.

### **1.3. Batasan Masalah**

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Keterampilan (X1) Disiplin (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) sebagai variabel bebas, Dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat.

### **1.4. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh Keterampilan terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat ?
4. Bagaimana pengaruh Keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat ?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat ?

8. Bagaimana pengaruh Keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat ?
9. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat ?
10. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat ?

## **1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Keterampilan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin terhadap kepuasan kerja pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat

5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat
8. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat
9. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat
10. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Gubernur Daerah Sumatera Barat

### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Keterampilan, Disiplin dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Penulis

Sebagai sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang Keterampilan, Disiplin dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Keterampilan, Disiplin, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.