

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. 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 kinerja karyawan yang tidak maksimal kinerja karyawan 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 karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Mujiatun et al. 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Handayani et al., 2018).

(Hajrina and Mariam 2016) mengatakan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Nafi' Atqiya, 2017) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian (Wuwungan & Nelwan, 2020) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Lailah and Soehari 2020) yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian (Budiman 2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Handaru Nusantara Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan, kebudayaan.

Berikut ini adalah Lakip Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan :

Tabel 1.1
Lakip Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
Tahun 2020

No	Program	Sasaran Output	Indikator Kinerja	Target Dan Realisasi Kinerja		
				S.D Bulan Desember 2020		
				Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7
1	Program Pelestarian Budaya	meningkatkan pemanfaatan dan pembinaan nilai budaya	Jumlah event internalisasi nilai budaya	17 event	14 event	82%
			jumlah dokumen pelestarian nilai budaya	19 naskah	17 naskah	89%
		meningkatkan pengembangan dan perlindungan nilai budaya	jumlah karya budaya yang diinventarisasi	120 karya budaya (6 lokasi)	112 karya budaya (6 lokasi)	93%
			jumlah naskah hasil kajian nilai budaya	16 naskah	13 naskah	81%

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat dari hasil kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan rata-rata tidak terealisasi sempurna, semua target masih berada dibawah 100%. Dimanan hal ini terindikasi bahwa Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Kemampuan Kerja yang masih rendah, Disiplin Kerja yang masih rendah, Motivasi Kerja yang masih rendah dan Kinerja Karyawan yang masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan memberi judul: **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja masih rendah
2. Disiplin kerja masih kurang
3. Motivasi kerja yang kurang optimal diberikan
4. Kinerja karyawan yang banyak tidak tercapai
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
6. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
7. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.
8. Kurang nyamannya Lingkungan Kerja Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal seminar rancangan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenan dengan Kepuasan Kerja. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja, dan variable Intervening yaitu Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
6. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
7. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
8. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variable Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
9. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variable Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?

10. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variable Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
6. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
7. Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

8. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variable Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
9. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variable Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
10. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variable Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan yang berkaitan dengan Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan bagi Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan agar mereka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.