

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta meningkatkan Prestasi Kerja pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja.

Menurut (Bili et al., 2018) Pengalaman Kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut (Fachreza et al., 2018) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu

kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2017) prestasi kerja 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 (Lubis, 2017) Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ptpn Vii Unit Kedaton. Hasil penelitian menunjukkan Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian (Halimun et al., 2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kepuasan kerja di Perbankan Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian (Yakup, 2017) Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Dalam penelitian (Muhammad, 2016) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau Kabupaten Bengkalis. Hasil Penelitian menunjukkan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kantor Camat Selupu Rejang adalah salah satu kecamatan / camat yang ada di Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Beberapa perizinan yang

sering dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar SKCK, surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan atau acara, pengesahaan surat keterangan miskin, dispensasi nikah, rekomendasi dan pengesahaan permohonan cerai, belum nikah, dan nikah. Surat-surat lainnya yang dapat diurus terkait perizinan tertentu seperti surat eksplorasi air tanah, penggalian mata air, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf. Ada banyak fungsi dan tugas lain dari kantor kecamatan, segera kunjungi kantor kecamatan terdekat ini untuk informasi layanan-layanan lainnya.

Pada Kantor Camat Selupu Rejang masih kurangnya kepuasan kerja pada pegawainya. Kemudian pengalasan kerja pada pegawainya yang masih kurang, motivasi kerja yang diberikan belum optimal dan prestasi kerja pada pegawainya masih rendah. Dimana kurangnya kepuasan kerja pada Kantor Camat Selupu Rejang dapat dilihat dari tabel absensi berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan Kantor Camat Selupu Rejang Periode Januari s/d Desember Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	57	55	1	-	1	-
Februari	57	50	2	2	-	3
Maret	57	51	3	-	3	-
April	57	47	5	-	5	-
Mei	57	43	8	2	4	-
Juni	57	45	7	-	5	-
Juli	57	50	4	-	2	1
Agustus	57	41	9	-	7	-
September	57	55	2	-	-	-
Oktober	57	40	10	-	5	2
November	57	41	10	-	3	3

Desember	57	44	12	-	-	1
----------	----	----	----	---	---	---

*Sumber : Kantor Camat Selupu Rejang*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya Prestasi Kerja yang diterima oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada Kepuasan Kerja Kantor Camat Selupu Rejang yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda. Kepuasan Kerja yang kurang maksimal akan menyebabkan tujuan Kantor Camat Selupu Rejang tidak tercapai sesuai yang ditentukan.

Terindikasi bahwa Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Selupu Rejang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Pengalaman Kerja yang masih rendah, Motivasi Kerja yang masih rendah dan Prestasi Kerja yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Selupu Rejang.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, diantaranya:

1. Pengalaman Kerja yang cukup bagus dimiliki karyawan.
2. Motivasi Kerja yang diberikan masih belum optimal.

3. Prestasi Kerja yang cukup bagus dicapai karyawan.
4. Kompensasi individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih belum optimal.
5. Tanggung jawab yang cukup bagus dari karyawan.
6. Latar belakang dan etos kerja yang belum optimal.
7. Faktor dukungan organisasi yang belum optimal.
8. Faktor psikologis yang sudah cukup bagus.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Pengalaman Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (Y) dan Prestasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Selupu Rejang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Camat Selupu Rejang?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Camat Selupu Rejang?
3. Bagaimanakah pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Selupu Rejang?

4. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Selupu Rejang?
5. Bagaimanakah pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Selupu Rejang?
6. Bagaimanakah pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Selupu Rejang?
7. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Selupu Rejang?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Camat Selupu Rejang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Camat Selupu Rejang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Selupu Rejang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Selupu Rejang

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Selupu Rejang.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Selupu Rejang.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Selupu Rejang.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

#### 1. Bagi Penulis

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Selupu Rejang.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

#### 2. Bagi Pihak Kantor Camat Selupu Rejang

- 1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak Kantor Camat Selupu Rejang mengenai Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening.

- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.
- 3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

### 3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.