

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia harus matang dimulai dari awal karena akan sangat menentukan keberlangsungan perusahaan. Menurut Ekhsan (2019), Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), “ Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang paling penting dan sangat menentukan dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya suatu organisasi memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap

memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap sumber daya manusia yang bersangkutan.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja dengan sesuai perannya dalam sebuah perusahaan dengan jangka waktu tertentu Mayowan (2018). Hal ini dikarenakan pegawai sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja harus dikelola oleh perusahaan itu sendiri agar bisa mengukur kinerja para pegawai. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Susanto (2019), Hasil penilaian kinerja pegawai bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, karena dapat mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada perusahaan. Kinerja pegawai yang positif dapat tercapai jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi tiga faktor

utama yaitu motivasi, disiplin dan kepuasan kerja merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan Susanto (2018).

Pengelolaan perusahaan bisa dimulai dari awal yakni dengan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi adalah pemberian dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan Murty & Hurdiwinarsih (2012),

Motivasi kerja akan berpengaruh pada pegawai dalam melaksanakan aturan dari perusahaan. Motivasi sendiri memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan mental. Dari motivasi perusahaan bisa memberikan daya semangat atau bisa juga memunculkan gairah berkerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008).

Motivasi dipandang memiliki peran penting dalam mendorong kinerja pegawai, motivasi merupakan masalah yang kompleks pada organisasi atau perusahaan karena motivasi setiap pegawai berbeda satu sama lain. Manusia merupakan manusia unik baik secara fisik maupun mental. Untuk itu seorang pimpinan harus mengetahui motivasi pegawainya, sebab faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja pegawai yang akhirnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual

dalam usaha mencapai satu tujuan. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan (Wibowo,2015) Upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi kerja yang memadai, Seperti pemenuhan kebutuhan eksternal dan internal.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang baik dapat mendorong pegawai bekerja semakin produktif, selain itu pemberian kesempatan kerja kepada setiap pegawai untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemauan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi pegawai Mohamud et al (2018). Dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan pegawai, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan pegawai berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Dengan kondisi tersebut motivasi menjadi ukuran yang tepat. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Mohamud et al (2018).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Menurut Hasibuan (2017), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib

dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat para pegawai.

Ardana Mujiati & Utama (2011), Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan

Peran disiplin kerja di dalam perusahaan sangatlah penting untuk menjaga kinerja pegawai yang berkualitas. Perusahaan yang memberikan disiplin kerja yang tinggi kepada pegawai akan menjaga karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Dalam setiap perusahaan ada aturan yang berlaku dan harus di taati oleh pegawainya agar pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai dengan yang ditentukan perusahaan. Maka dari itu perlu disiplin kerja yang tinggi dari pegawai perusahaan dalam menjalankan semua aturan dan rencana yang telah ditentukan perusahaan.

Disiplin kerja seseorang tidak hanya dilihat dari absensi kehadiran, tetapi bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakannya pekerjaannya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tentu tidak akan menunda-nunda pekerjaannya dan akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meski tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Adapun pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Munawaroh et al (2020).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Hasibuan (2014). Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan menonjol bagi setiap perusahaan, kepuasan kerja akan berperan memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Kepuasan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak hanya diperoleh dari status social yang tinggi, namun pencapaian hasil kerja yang maksimal. Perusahaan harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Tugas yang dimaksud adalah meningkat kan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan pegawainya, selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi (Susanto, 2019).

Pegawai akan memiliki kepuasan kerja jika dengan bekerja mereka mampu memiliki motivasi kerja. Artinya perusahaan perlu memperhatikan tingkat kebutuhan pegawai nya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai memiliki kepuasan, sehingga merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian pegawai telah mendapatkan apa yang diperolehnya dengan kinerja nya yang tinggi tersebut. Maka perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini juga didukung dengan hasil

penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Octaviannand et al(2017).

Berdasarkan observasi awal pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY masalah yang terjadi saat ini merupakan fenomena dilapangan yang mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY belum memiliki tingkat kinerja yang optimal sehingga ditemukan beberapa masalah yang bisa dikatakan menjadi penyebab tingkat kinerja pegawai kurang optimal. pada instansi ini motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai masih kurang sehingga banyak dari pegawai kurang mempunyai semangat dan motivasi dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan padahal motivasi kerja pada seorang pegawai sangat mempengaruhi kinerja mereka seperti kurangnya memperhatikan pegawai serta kurangnya loyalitas dari pimpinan . Kemudian pada disiplin kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini masih belum melakukan disiplin yang baik seperti sering terjadi disiplin jam kerja pada pegawainya yang masih belum mengikuti aturan seperti pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan, dan rasa tanggung jawab pada pekerjaan juga masih kurang serta tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY masih rendah, kepuasan kerja dalam bentuk ruangan dan fasilitas kerja yang belum lengkap serta kepuasan dalam bentuk pengembangan karir pada setiap pegawai juga minim.

Perusahaan berharap kinerja pegawai yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja

pegawai yang baik, maka produktifitas perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY”

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY ?
4. Apakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY ?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian meliputi :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan ilmu pada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan sebagai bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dalam menentukan kebijaksanaannya dalam lingkup pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.