

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.¹ Era globalisasi saat ini persaingan perusahaan semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara proaktif, suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu.² Manajemen sumber daya pada tingkat nasional bertujuan untuk mengintegrasikan sumber-sumber daya manusia yang rasional dan efektif dengan kesempatan kerja yang penuh (*full employment*).³ Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi juga mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja secara optimal agar mampu mencapai prestasi kerja.

Pada PT.Taspen (persero) kantor cabang Palembang para karyawan kurang mampu menunjukkan kinerja optimal dan masih melakukan kekeliruan untuk mencapai target mutu perusahaan, selain itu para karyawan PT. Taspen(Persero) Kantor Cabang Palembang kurangnya semangat dan enggan dalam melakukan pekerjaan karena merasa bosan dengan pekerjaan

¹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*,(Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta,2014),hlm 4

²Edy Sutrisno,*Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Jakarta:Kencana,2009), hlm: 1

³Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya manusia*,(Jakarta:Bumi Aksara,2012),hlm: 4

yang dilakukan karyawan sehingga prestasi yang dihasilkan karyawan menjadi rendah.

Setiap perusahaan membutuhkan orang sebagai sumber daya dalam setiap melakukan kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi salah satu faktor penting demi terwujudnya tujuan organisasi. Orang-orang yang bekerja dengan memberikan tenaga, bakat dan kreativitas dari usaha mereka pada suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Karyawan merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan perusahaan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik dan perusahaan tidak terlepas dari peranan tenaga kerjanya. Apabila karyawan mampu bekerja dengan baik mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja serta menaati peraturan organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, maka tepatlah jika perusahaan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan yang berorientasi pada masa depan, dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para karyawan, supervisor, manajer dan sebagainya juga dilakukan penilaian, Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi kerja. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana seorang karyawan, supervisor, manajer tersebut telah melaksanakan pekerjaannya.

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi,

pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Untuk mencapai suatu prestasi kerja dalam organisasi ataupun perusahaan dibutuhkan faktor-faktor yang mendukung untuk mencapai prestasi kerja tersebut adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Selain motivasi, ada faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi dan berperan dalam meningkatkan prestasi kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu yang mampu menimbulkan keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Menurut Surdamayanti lingkungan kerja yang keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai seseorang

maupun sebagai kelompok. Kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karna terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas perilaku karyawan dalam kerja.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen(Persero) Palembang dan untuk itu diperlukan adanya *research gap* dalam mendukung penelitian ini. Untuk mencapai suatu prestasi kerja dalam organisasi maupun perusahaan dibutuhkan faktor-faktor yang mendukung untuk mencapai prestasi tersebut adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong dari seseorang.

Tabel 1.1

Research gap Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
----------	------------------	----------

motivasi terhadap prestasi kerja	Hasil penelitian dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan	I Nyoman Sudita (2012) ⁴
	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dalam prestasi kerja	Dhinar Apsari (2014) ⁵

Selain motivasi, ada faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerjakaryawan diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Didiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja untuk itulah didukung adanya research gap.

Tabel 1.2

Research gap Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja	Hasil penelitian	Peneliti

⁴I Nyoman Sudita, "Jurnal Bisnis dan Ekonomi", Vol.3, No.2, desember 2012, hal 156

⁵Dhinar Apsari, Skripsi "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja", (Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2014), hlm: 117

	Hasil penelitian dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan	Azar Sariah (2017) ⁶
	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antaradisiplin kerja terhadap prestasi kerja	Tika Lestari (2015) ⁷

Tabel 1.3

Research gap Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja	Hasil penelitian	Peneliti
	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja	Fitri Nur Azizah (2013) ⁸

⁶Azar Sariah,"Skripsi:*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestai Kerja*",(Medan:UIN Sumatera Utara),2017,hlm 83

⁷Tika Lestari, Skripsi"*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan n Kerja terhadap Prestasi Kerja*",(Jakarta:Universitas Bina Nusantara), 2013, hlm 15

⁸Fitri Nur Azizah,Skripsi"*Pengaruh Motivasi,Disiplin dan lingkungan Kerja*"(Malang:Universitas Brawijaya),2012, hlm: 13

	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja</p>	<p>Amirul Fahmi dan Misti Hirasih</p>
		<p>(2017)⁹</p>

Lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi dan berperan dalam meningkatkan prestasi kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu yang mampu menimbulkan keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen berikut adalah yang dirangkum melalui research gap yang telah dilakukan peneliti terdahulu.

Menurut serdamayanti lingkungan kerja yang keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta peraturan kerja baik sebagai seseorang yang maupun sebagai kelompok.

Kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

⁹Amirul Fahmi, Misti Hariasih, "Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja", Jurnal: Bisnis, Manajemen & Perbankan, Vol.2 No.2, 2016, hlm: 90

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu . setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Bagi orgnisasi suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan lingkungan kerja serta prestasi kerja maka dari itu diperlukan adanya research gap yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Menurut peneliti sebelumnya dalam hasil penelitian dari Misdiana dan Mohammad Indra adalah sebagai berikut.

Tabel 1.4
Research gap motivasi terhadap kepuasan kerja

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja	Hasil penelitian	Peneliti
	Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Misdiana (2017) ¹⁰
	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara motivasu terhadap kepuasan kerja	Mohammad Indra Alamsyah (2015) ¹¹

¹⁰Misdiana,"Skripsi:*Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*"(Tanjungpinang,2017),hlm: 20

¹¹Muhammad Indra Alamsyah,Skripsi"*Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*",(Yogyakarta:Universitas Negeri Yogyakarta),2015,hlm: 76

Menurut peneliti sebelumnya dalam hasil penelitian dari Younius Sudan Novia Kurnia Sari adalah sebagai berikut.

Tabel 1.5

Research gap Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja	Hasil penelitian	Peneliti
	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Yonius Sudan (2016) ¹²
	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Novira Kurnia Sari (2015)

Tabel 1.6

Research gap Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Hasil penelitian	Peneliti
	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Misdiana (2017) ¹³

¹²Yonius Sudan, Skripsi "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja karyawan" (Bandung: Pascasarjana Unpas), 2016, hlm: 28-29

	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	
	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Yoki Suryo Prayogo ¹⁴

Tabel 1.7

Research gap Kepuasan Kerja terhadap Prestasi kerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja	Hasil penelitian	Peneliti
	Berdasarkan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja	Rina Milyati Yuniastuti (2011) ¹⁵
	Berdasarkan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja	Desti Patras ,Sri Murni ,Arrazi B.H Jan (2017) ¹⁶

¹³Misdiana, "Skripsi: Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" (Tanjungpinang, 2017), hlm: 20

¹⁴Yoki Suryo Proyogo, Skripsi "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja", (Semarang: UIN Walisongo), 2015, hlm: 117

¹⁵Rina Milyati Yuniastuti, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja", Jurnal: organisasi dan manajemen, Vol.1, No.1, 2011, hlm 35-40

Berdasarkan tinjauan diatas bahwa PT. Taspen (Persero) kantor cabang Palembang merupakan Tabungan dan Asuransi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS). PT. Taspen (Persero) mempunyai banyak kantor cabang yang beredar diseluruh daerah di indonesia salah satunya yaitu PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

Pimpinan kantor PT. Taspen (Persero) Cabang Palembang menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja baik bagi perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Meskipun saat ini prestasi kerja perusahaan itu meningkat, tetapi perusahaan tetap menjalankan program kerja sesuai dengan visi dan misi yang diterapkan oleh perusahaan yang mampu mengelola dana pensiun dan tabungan hari tua (THT) serta jaminan sosialnya yang dipercaya.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mengikat hubungan kerja antar karyawan yang ada dalam perusahaan hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan betah dan nyaman melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan begitu kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja tersebut mampu memotivasi dan disiplin lagi sehingga prestasi kerja karyawan pun akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN**

¹⁶Desti Patras, Sri Murni, Arrazi B.H Jan,” *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Intensif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*”Jurnal:EMBA,Vol.5 No. 2 , 2017, hlm:9

LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG PALEMBANG”

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang?
6. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang ?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang?
8. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang ?

9. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang ?
10. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang ?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh Motivasi kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Tapen (Persero) Kantor Cabang Palembang Bagaian Umum dan SDM.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang
8. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang
9. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang

E. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian ini:

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi yang membaca maupun bagi peneliti sendiri serta mampu memberikan sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia didalam perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

b. Bagi Akademisi

Memberikan tambahan bagi kepustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Khususnya dalam bidang manajemen sumber day manusia.

c. Bagi Penulis

Memberikan manfaat berupa pemahaman mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan kepuasan kerja keryawan di suatu perusahaan serta memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program Studi Ekonomi Islam.

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel inrvening terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai maksud tertentu, pembahasan ini dibagi menjadi lima bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori dalam penelitian, yaitu mengenai prestasi, motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini di bahas tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam Bab ini dibahas tentang hasil penelitian dengan menggunakan SPSS dengan uji-uji seperti uji validitas, realibilitas dan uji asumsi klasik , uji hipotesis dan analisis jalur.

BAB V KESIMPULAN

Pada Bab ini dibahas yaitu kesimpulan dan saran diamana pada bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari hasil penelitian.