

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka dibidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali. Salah satu perubahan ialah diwujudkannya tata pemerintahan yang demokratik dan baik (*Democratic and good governance*).

“upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan dizaman modern sekarang ini. Peristiwa dramatis yang membawa kondisi perekonomian kita terpuruk sehingga agak sulit bangkit kembali merupakan tonggak kesadaran bagi kita semua untuk kembali menata sistem pemerintahan yang baik. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintahan yang meliputi kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen sumber daya manusia”¹.

Dizaman modern sekarang ini persaingan antar perusahaan di era ini semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan

¹ Thoha (2002) *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
Hlm 1

bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insani berkembang maksimal².

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya sumber daya manusia yang terdapat didalam suatu organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi³. Keikutsertaan para peserta diatur dalam organisasi diatur dengan adanya pembedaan wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*). Dengan jelasnya wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada masing-masing peserta organisasi maka, kinerja mereka harus baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tanpa apa yang akan dikerjakan dan

² Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Hlm 1

³ Malayu S.P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara

bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya⁴.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan (instansi). Hal ini menuntut setiap pemimpin perusahaan (instansi) untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara.

Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja pegawainya karena akan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan sebagai evaluasi pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Dimensi kepuasan kerja dalam penelitian ini berdasarkan sejumlah indikator. Dimensi kepuasan kerja adalah dimensi persepsi karyawan mengenai pekerjaannya⁵.

Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.”

⁴ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2004), Hlm 406

⁵ Erline Kristine (2017), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pegawai alih daya (outsourcing)*. I Jurnal Eksekutif Volume 14

Karyawan yang tidak puas dalam bekerja tentu tidak akan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Rendahnya kepuasan karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan dan untuk melihat karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dapat dilihat salah satunya dari kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan pada penyelesaian tugas itu sendiri, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja⁶.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Sutrisno, kedisiplinan sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka, karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik⁷.

⁶Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen (dasar, pengertian dan Masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara (2009) hal 33

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 86

Informasi yang diperoleh bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan pada PT. Jasa Raharja (persero) saat ini adalah bagaimana menyiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar mampu menghadapi era persaingan yang ketat. PT. Jasa Raharja (Persero) adalah lembaga yang bergerak di bidang dana santunan berdasarkan Undang-Undang No. 34 tahun 1964 dan Peraturan pemerintah No. 18 Tahun 1965 pasal 10 ayat 1, dalam kegiatannya adalah menerima iuran dan sumbangan wajib dari pemilik/pengusaha angkutan jalan, penumpang angkutan umum, serta menyalurkan kembali melalui santunan jasa raharja.

Dalam konteks ini akan membahas tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dimana dampaknya dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja di perusahaan tersebut dapat meningkatkan organisasi yang lebih baik dan memberikan pembenaan kepada karyawan serta menjaga hubungan kekeluargaan dengan karyawan lain.

Penelitian mengenai kinerja karyawan sangat luas dan terus berkembang. Tiap penelitian menggunakan variabel independen yang berbeda-beda untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dalam penelitian ini akan melihat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antar variabel memiliki hasil yang berbeda-beda. Adanya research gap menunjukkan bahwa penelitian mengenai topik ini dapat dikembangkan lagi untuk

melihat hubungan yang sebenarnya antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berikut rangkuman dalam bentuk tabel mengenai beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan hal tersebut :

Tabel 1.1

***Research gap* Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	1. Aldisa Arifudin (2018) ⁸
	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	2. Galih Rakasiwi (2014) ⁹

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Aldisa Arifudin menunjukkan bahwa disiplin kKerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Galih Rakasiwi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

⁸ Aldisa Arifudin, *pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten merauke, journal of business & management* . Vol.1 No.1 2018 (E-ISSN:2622-7886,P-ISSN:2622-7878)

⁹ Galih Rakasiwi, *pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Naskah Publikasi : Universitas Muhammadiyah Sukakarta, 2014

Tabel 1.2

Research gap Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	1. Hermansyah dan Sri Indarti (2015) ¹⁰ 2. Ahmad Saputra dan Relly Rotua Turnip (2018) ¹¹
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015) ¹²

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Hermansyah ,Sri Indarti, Ahmad Saputra dan Relly Rotua Turnip menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

¹⁰ Hermansyah dan Sri Indarti. 2015. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru*. Jurnal: Tepak Manajemen Bisnis. Vol. VII No. 2.

¹¹ Ahmad Saputra dan Relly Rotua Turnip, *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B SUMBAGUT*. Jurnal : Manajemen Bisnis. Vol 29 No.2 , 2018 (ISSN 1858-3199)

¹² Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong, *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi*, Jurnal : EMBA Vol.3 No.1, 2015 (ISSN 2303-1174)

Tabel 1.3

***Research gap* Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Garry Surya Changgriawa (2017) ¹³ 2. Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018) ¹⁴
	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Erline Kristine (2017) ¹⁵

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Garry Surya Changgriawa, Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erline Kristine yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹³ Garry Surya Changgriawa, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di one way production*, Jurnal: Manajemen Bisnis AGORA Vol. 5, No. 3, (2017)

¹⁴ Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 64 No. 1 2018

¹⁵ Erline Kristine, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa*, Jurnal EKSEKUTIF Vol 14 , 2017

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan serta ketidak konsistenan dari penelitian terdahulu maka, penulis tertarik melakukan penelitian kembali dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sumatera Selatan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**”.

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sum-Sel
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sum-Sel
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sum-Sel
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sum-Sel

C. Batasan Masalah

Didalam penelitian perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas maka penelitian ini di batasi hanya pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sumatera Selatan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penulisan ini adalah :

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sumatera Selatan.
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sumatera Selatan
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sumatera Selatan
4. Untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sumatera Selatan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi Mahasiswa/i Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat lebih memahami tentang

teori-teori yang didapat dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sum-Sel melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkat sumber daya manusia perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

c. Bagi Akademik

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi pada penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam setiap bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai Variabel Penelitian, cara penentuan sampel, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang dipakai dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini merupakan simpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.