

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pengetahuan atau cara yang dipergunakan untuk mengelola interaksi dan keadilan sumber daya yang dimiliki perorangan secara tepat dan praktis sehingga dapat dipergunakan secara optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena kinerja dan efektivitas mereka memiliki dampak langsung terhadap kesuksesan dan efektivitas organisasi. Penggunaan sumber daya manusia secara wajar dalam operasional bisnis menentukan kelangsungan hidup suatu instansi atau organisasi. Sehingga, pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia harus difungsikan sebaik mungkin.

Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan di mana orang dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan berbagai tingkat pendidikan, pengalaman, status ekonomi, kebutuhan, harapan, dan faktor lain, setiap individu dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda. Untuk memastikan bahwa ini tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi, pimpinan harus dapat mengelola dan memanfaatkannya dengan cara yang paling efektif. Pengembangan sumber daya manusia dengan optimal memerlukan peningkatan kinerja individu agar mutu dan volume pekerjaan yang diselesaikan karyawan sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka.

Kehadiran karyawan pada suatu organisasi begitu penting, karena dengan itu dapat menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang dipengaruhi terhadap mutu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang terjadi saat ini membuat sebagian sektor pekerjaan dapat digantikan oleh mesin, akan tetapi manusia tetap menjadi pemegang kunci utama dalam setiap organisasi. Mutu sumber daya manusia atau karyawan yang baik bisa dilihat dari berbagai faktor, salah satunya adalah kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Kinerja karyawan adalah upaya atau tingkat apa pun keberhasilan seluruh karyawan untuk memenuhi tugas dan kewajiban masing-masing individu pada waktu tertentu, seperti standar minimum untuk produk kerja, tujuan atau kriteria yang ditetapkan berdasarkan hasil kesepakatan bersama. Menurut Affandi (2018:83) kinerja adalah hasil dari upaya individu di dalam perusahaan yang sesuai dengan kewenangan atau pedoman yang mereka ikuti untuk tercapainya target organisasi yang sah.

Pendapat lain menyatakan Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa hasil kerja karyawan yang dilihat dari berbagai sudut seperti mutu, durasi kerja, dan kerjasama untuk tercapainya intensi yang telah ditetapkan merupakan pengertian dari kinerja.

Menurut pandangan ahli, dapat ditarik kesimpulan yaitu kinerja karyawan dapat dipahami sebagai kemampuan karyawan untuk melaksanakan target - target yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Masalah umum sering dihadapi sebuah organisasi adalah rendahnya mutu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah substansi krusial dan harus ditata dengan seksama oleh sebuah organisasi atau perusahaan dengan tujuan memberikan capaian yang optimal. Karyawan dianggap sebagai faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan dari perusahaan. Apabila kinerja karyawan buruk, maka hal ini akan sangat memengaruhi perusahaan sehingga secara langsung dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Selain stabilitas perusahaan, kinerja karyawan yang buruk juga dapat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga, diperlukan berbagai solusi serta pendekatan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Langkah yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan memperhatikan kinerja karyawannya, terutama karyawan yang kinerjanya berada di bawah standar minimum yang ditetapkan oleh perusahaan/organisasi. Organisasi dapat terus membina dan membimbing karyawan yang berada di bawah standar tersebut

sehingga organisasi dapat berhasil mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat meningkatkan kinerja organisasi, dengan adanya hal itu saya melihat fenomena di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan yang apabila dilihat dari data kinerja karyawan dalam satu terakhir.

Berikut ini rekapitulasi penilaian evaluasi karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan yang dilakukan selama tahun 2020-2022. Dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Penilaian Evaluasi Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan
Trasnigrasi Kabupaten Kuningan Tahun 2020-2022

Unsur Penelitian	Tahun	Kategori				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik	Total
kehadiran, tanggung jawab, kejujuran, inisiatif, kerjasama, manajerial, motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, tepat guna, semangat kerja, kemandirian, keakuratan, moralitas kerja, disiplin kerja, mutu kerja, volume hasil, dan loyalitas pada organisasi.	2020	4 Orang 9,68%	19 Orang 45,80%	17 Orang 43,04%	1 Orang 1,48%	41 Orang (100%)
	2021	7 Orang 18,02%	20 Orang 45,91%	13 Orang 33,21%	1 Orang 2,86%	41 Orang (100%)
	2022	5 Orang 12,90%	15 Orang 37,94%	20 Orang 46,18%	1 Orang 2,98%	41 Orang (100%)

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan rekapitulasi kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan tahun 2020-2022 menunjukkan bahwa kategori cukup memperoleh nilai yang tidak stabil, ini dibuktikan pada tahun 2020 sebesar (43,04%), lalu pada tahun 2021 terjadi penurunan sebesar (33,21%) dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan kembali sebesar (46,18%). Dengan demikian hal ini sangat mengkhawatirkan karena akan berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diembankan kepada mereka. Adapun unsur penilaian dalam

evaluasi kinerja karyawan yaitu kehadiran, tanggung jawab, kejujuran, inisiatif, kerjasama, manajerial, kepemimpinan, tepat guna, semangat kerja, kemandirian, keakuratan, moralitas kerja, disiplin kerja, mutu kerja, volume hasil, dan loyalitas pada organisasi.

Berdasarkan data-data diatas maka ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Dari beberapa faktor tersebut, peneliti memutuskan untuk memfokuskan pada motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dengan melihat penilaian kinerja yang masih banyak berkategori cukup di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, maka semangat kerja, ketertiban kerja dan kepuasan kerja karyawan disana rendah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan sudah selayaknya memberikan dukungan yang kuat untuk memotivasi karyawannya, serta memperhatikan kedisiplinan karyawan dan memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.

Karena sesuai dengan konsep yang dipaparkan oleh Koontz (Hasibuan, 2014:95) memaparkan bahwa motivasi merujuk terhadap dorongan dan upaya guna memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan tertentu. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan berdampak pada capaian tujuan perusahaan dengan jurnal dari Juniantara & Riana (2015) yang mengungkapkan bahwa motivasi memiliki impresi yang baik dalam kelola kinerja karyawan. Sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Selain motivasi ada pula disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena berkaca pada konsep yang dikemukakan oleh Afandi (2018:12) manajer menggunakan disiplin sebagai alat untuk mengubah perilaku, meningkatkan pemahaman, dan mendorong ketaatan terhadap semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Ekhsan 2019) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hal ini juga sesuai dengan

jurnal Ekhsan (2019) dan (Sitopu et al., 2021) yang menegaskan bahwa disiplin kerja berdampak baik pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adapun kepuasan kerja menurut Siagian S. P. (2015:295), Sudut pandang seseorang tentang pekerjaannya mungkin menguntungkan dan merugikan. Seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan mereka jika mereka memiliki kebebasan dan akuntabilitas untuk mengambil inisiatif apabila bervariasi dan mereka memiliki dampak signifikan pada keberhasilan organisasi, dan jika mereka menerima umpan balik tentang hasil pekerjaan mereka. juga sesuai dengan jurnal dari Juniantara & Riana (2015) mengemukakan kepuasan kerja dapat menuju hal yang baik.

Didukung oleh research gap yang diteliti. Dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan dan keterbatasan dalam variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, disiplin kerja berdasarkan studi yang dilakukan oleh (Febriyana & Sary, 2015), Theodora (2015), Juniantara & Riana (2015) dan Ekhsan (2019) memperlihatkan capaian kepuasan kerja yang berpengaruh baik terkait kinerja karyawan. Tetapi riset yang dilakukan oleh Hayati (2014) memperlihatkan hasil motivasi kerja tidak memilih pengaruh positif terkait kerja karyawan.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan oleh Nuryatin (2020), A. P. Mangkunegara & Waris (2015), Kasim et al. (2016), Prameswari & Nugraheni (2015) menunjukkan hasil disiplin kerja memiliki dampak yang baik terhadap Tingkat kerja karyawan, namun dengan riset yang telah dilakukan oleh Setiawan (2013) menunjukkan hasil disiplin kerja tidak memiliki pengaruh baik.

Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015), Febriyana & Sary (2015), dan Ratih & Rahardja (2016), menunjukkan hasil positif, sedangkan menurut hasil penelitian Kristine (2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah yang telah tersusun, maka terbentuk tujuan penelitian ini yakni sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Menghasilkan data empirik terbaru yang dapat memperkaya teori-teori tentang kinerja karyawan yang dihubungkan dengan proses pemberian motivasi dan disiplin kerja serta pemberian kepuasan kerja oleh perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Memberikan masukan kepada pihak manajemen atau pimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan dalam mengelola kinerja karyawan yang berkelanjutan.

b. Bagi Pembaca

Berguna bagi peneliti lain yang konsen terhadap penelitian tentang kinerja karyawan sebagai rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan meneliti variabel independen lainnya.

c. Bagi Penulis

memberi pengalaman dan wawasan bagi penulis dalam meneliti pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.