

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pada masa era globalisasi saat ini persaingan di dunia bisnis dan perusahaan semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih terdidik dan berkualitas dalam segala aspek sehingga perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang lebih unggul dan kompeten dari perusahaan pesaing lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), dapat mencapai tujuan perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sebab, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan pencapaian kinerja pada suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi atau perusahaan. Para ahli lain juga mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi [1].

Untuk memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdidik dan berkualitas maka diperlukan ilmu manajemen untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat

pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat [2].

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat [3].

Ada beberapa hal yang harus perusahaan lakukan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya pada era globalisasi saat ini. Perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif yang berbeda dengan perusahaan pesaing. Hal tersebut dapat direalisasikan apabila perusahaan tersebut memiliki karyawan yang inovatif, kreatif dan kompetitif sehingga menghasilkan suatu kinerja yang baik. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi [4]. Dengan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan perkembangan perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja [5]. Pada penelitian ini penulis akan meneliti 2 variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai [6]. Motivasi juga disebut sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan [6]. Meskipun secara umum motivasi merujuk pada upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja. Kita dapat mengetahui bahwa motivasi kerja adalah suatu hal penting yang perlu

ada dalam diri individu atau di dalam suatu organisasi untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik serta mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut [7]. Berdasarkan pengertian tersebut motivasi merupakan sesuatu hal yang dapat membangkitkan semangat dalam melakukan suatu hal dengan maksimal untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Disamping motivasi kerja, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan [8]. Definisi disiplin kerja menurut para ahli diantaranya adalah Mangkunegara, disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Rivai, disiplin kerja merupakan suatu hal yang dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan [9].

Selain itu, pada penelitian ini peneliti juga menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai pemoderasi. Kepuasan kerja adalah hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun tentu akan berbeda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mewujudkan tujuan organisasi secara efektif begitu juga sebaliknya apabila kepuasan kerja yang rendah dapat menghancurkan suatu organisasi secara cepat mau pun perlahan. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas, senang, dan nyaman dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga karyawan termotivasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya [10]. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya kinerja karyawan, karyawan yang memiliki kepuasan kerja pasti memiliki kesetiaan tinggi terhadap perusahaannya, karyawan melaksanakan berbagai macam

tugas yang dibebankan pada karyawan dengan penuh rasa tanggung jawab serta memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaannya, memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang nantinya akan berdampak terhadap disiplin kerja karyawan tersebut [11].

Pada penelitian ini, peneliti telah melakukan prasurvei untuk mendapatkan fenomena terkait dengan judul penelitian ini. Dimana dari jumlah populasi sebanyak 30 orang karyawan, peneliti membagikan prasurvei wawancara dengan 16 pertanyaan kepada 10 karyawan UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan. Hasil dari prasurvei yang peneliti dapatkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Tabel Hasil Prasurvei**

Variabel	Butir Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	Apakah gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja?	6	4
	Apakah perusahaan memberikan tunjangan tambahan?	0	10
	Apakah kondisi ruang kerja yang digunakan cukup nyaman?	10	0
	Apakah karyawan memperoleh asuransi kecelakaan kerja?	0	10
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	Apakah perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan ?	6	4
	Apakah latar pendidikan karyawan sudah sesuai dengan posisi kerja yang ditetapkan ?	1	9
	Apakah terdapat sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan ?	9	1
	Apakah sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang di langgar?	3	7
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Apakah perusahaan mengadakan pelatihan program kerja ?	10	0
	Apakah atasan selalu melakukan pengecekan rutin atas hasil kerja karyawan ?	0	10
	Apakah kuantitas kerja yang diberikan sesuai standar kerja?	5	5
	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja?	7	3

Lanjutan Tabel 1.1

Variabel	Butir Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	Apakah perusahaan memberikan gaji sesuai dengan hasil kinerja karyawan ?	6	4
	Apakah perusahaan memberikan gaji tepat waktu ?	0	10
	Apakah atasan adil terhadap semua karyawan ?	2	8
	Apakah hubungan antara atasan dan karyawan sangat baik ?	5	5

Sumber: Hasil penelitian prasurvei, 2021

Dari hasil prasurvei terhadap 10 orang karyawan UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan untuk variabel Motivasi Kerja dengan 4 butir pertanyaan diperoleh bahwa terdapat 4 orang diantaranya mengatakan gaji tidak sesuai dengan beban kerja hal tersebut diungkapkan oleh salah satu karyawan dimana saat melakukan perjalanan dinas dalam rangka kunjungan kerja, biaya akomodasi tidak diberikan diawal melainkan menggunakan uang pribadi karyawan terlebih dahulu. Namun setelah perjalanan dinas selesai, biaya akomodasi tersebut tidak dibayarkan sepenuhnya sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja maka dengan demikian indikator kebutuhan fisik tidak terpenuhi. Sedangkan ruang kerja dianggap sudah nyaman bagi kesepuluh karyawan tersebut serta tunjangan tambahan dan asuransi kecelakaan tidak diberikan oleh perusahaan maka dengan demikian indikator kebutuhan rasa aman tidak terpenuhi. Menurut ahli menyatakan motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pemberian motivasi sangat penting dalam perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk variabel Disiplin Kerja sebanyak 4 orang mengatakan bahwa perusahaan tidak memberikan pekerjaan sesuai kemampuan karyawan dimana salah satu karyawan mengatakan sebelum pencairan dana tunjangan kinerja, karyawan diwajibkan untuk menginput data pribadi ke portal kedinasan. Namun karena sulitnya dalam mengakses portal tersebut perusahaan memutuskan untuk memberikan

pekerjaan tersebut kepada satu orang karyawan sehingga hal tersebut diluar batas kemampuan satu orang karyawan yang diberikan pekerjaan, 9 orang mengatakan posisi kerja tidak sesuai dengan latar pendidikan karyawan, maka dengan demikian indikator tujuan dan kemampuan tidak terpenuhi, 1 orang mengatakan tidak terdapat sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan serta 7 orang mengatakan sanksi tidak diberikan sesuai tingkat kesalahan dengan demikian indikator sanksi hukuman tidak terpenuhi. Berdasarkan teori Hasibuan menyatakan bahwa adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan. Kedisiplinan juga menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan untuk kinerja yang baik.

Untuk variabel Kinerja Karyawan kesepuluh orang mengatakan bahwa perusahaan tersebut mengadakan pelatihan program kerja dan kesepuluh orang mengatakan bahwa atasan tidak melakukan pengecekan rutin atas hasil kerja karyawan dengan demikian indikator kualitas tidak terpenuhi, 5 orang mengatakan kuantitas kerja tidak sesuai dengan standart kerja dengan demikian indikator kuantitas tidak terpenuhi serta 3 orang mengatakan bahwa perusahaan tidak memberi kesempatan kepada karyawan untuk berinisiatif dalam mencapai target kerja dengan demikian indikator kemandirian tidak terpenuhi. Menurut ahli kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job desc* nya. Untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif diperlukan adanya motivasi serta disiplin dalam bekerja.

Sedangkan untuk hasil variabel Kepuasan Kerja terdapat 4 orang mengatakan perusahaan tidak memberikan gaji sesuai dengan hasil kinerja karyawan dan kesepuluh orang tersebut mengatakan perusahaan tidak memberikan gaji tepat waktu dengan demikian indikator kemangkiran tidak terpenuhi, 8 orang mengatakan bahwa atasan tidak adil terhadap semua karyawan serta 5 orang mengatakan bahwa hubungan antara atasan dengan karyawan kurang baik dengan demikian indikator rekan kerja tidak terpenuhi. Teori Hasibuan menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan semangat jika kepuasan didapatkan dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan ialah kunci motivasi, kedisiplinan, serta prestasi kerja

karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan.

Dari hasil prasurvei diatas, peneliti menemukan adanya suatu fenomena yang terjadi pada UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan yaitu masih ada beberapa karyawan yang tidak memiliki Motivasi Kerja, kurangnya Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.

Pada penelitian terdahulu, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan interaksi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan [12]. Sedangkan pada penelitian lain menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja dapat memperkuat variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [11]. Pada penelitian terdahulu juga terdapat hasil bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja [10]. Pada penelitian terdahulu terdapat hasil bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja [13]. Pada penelitian lain juga terdapat hasil bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [14]. Oleh karena itu, tenaga kerja harus memperoleh motivasi kerja, memiliki sikap disiplin dalam bekerja, serta kepuasan kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan?
2. Apakah Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan?
3. Apakah Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan?
4. Apakah Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan?

### 1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)
3. Variabel Moderating : Kepuasan Kerja (Z)
4. Subjek Penelitian : UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan
5. Objek Penelitian : Karyawan UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan
6. Periode Pengamatan : Tahun 2021

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.
3. Untuk mengetahui peran Kepuasan Kerja dalam memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.
4. Untuk mengetahui dampak Kepuasan Kerja dalam memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan membantu proses pembelajaran khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis  
Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang positif bagi UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan. Khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga Kinerja Karyawan dapat meningkat.

### 1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian terdahulu yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi” [12].

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Dari segi variabel penelitian, variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel yaitu Motivasi Kerja sedangkan penelitian ini menambahkan variabel Disiplin Kerja. Alasan peneliti menambahkan variabel Disiplin Kerja adalah karena kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas [15].
2. Dari objek penelitian, penelitian terdahulu objeknya Hotel Paradise Batu, sedangkan penelitian ini dilakukan pada UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.



UNIVERSITAS  
MIKROSKIL