

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam dunia kerja, manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam menjalankan setiap aktivitas organisasi, karyawan yang berperilaku baik akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi, namun untuk mencapai kinerja yang baik, organisasi perlu memperhatikan beberapa aspek. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Komitmen organisasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi, karyawan dengan tingkat komitmen organisasi tinggi cenderung bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi dan akan bekerja keras untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan karyawan dengan tingkat komitmen organisasi rendah cenderung kurang peduli tentang kesuksesan organisasi, dan lebih peduli tentang keuntungan secara pribadi, Pernyataan ini didukung oleh Dewi Astuti, (2022), yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses berkelanjutan yang dilalui anggota organisasi untuk mengungkapkan kepedulian terhadap organisasi serta kemajuan organisasi, hal ini sesuai dengan pernyataan Dewi Astuti, (2022) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan disiplin kerja harus diterapkan dalam organisasi. Tanpa tingkat disiplin kerja yang tinggi organisasi jarang berhasil, disiplin kerja juga memerlukan kemampuan untuk mengikuti aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku sehingga dapat secara sadar menegakkan dan mentaatinya, pernyataan ini didukung oleh Pratama & Dihan, (2017) yang menjelaskan disiplin kerja sebagai pegawai yang berangkat kerja tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mengikuti semua peraturan organisasi dan menerapkan norma-norma sosial yang berlaku, hal ini diperkuat oleh Pratama & Dihan, (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung berkembangnya komitmen organisasi dan karyawan yang terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dan memenuhi harapan kerja yang mengarah pada hasil dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja dan juga akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi, komitmen organisasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja, yang diperkuat dengan fakta bahwa semakin karyawan berkomitmen terhadap organisasinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang mereka capai apabila kepuasan kerja tercapai maka komitmen pegawai akan meningkat. Hal ini diperkuat oleh Pratama & Dihan, (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan pencapaiannya adalah kepuasan kerja, hal ini karena disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku yang konsisten dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan mengikuti aturan serta prosedur kerja yang ditetapkan organisasi, untuk meningkatkan produktivitas dan metode kerja secara keseluruhan. Prestasi dapat memberikan rasa kepuasan dan banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, hal ini diungkapkan oleh Pratama & Dihan, (2017) yaitu kepemimpinan, hubungan kerja dan Disiplin kerja, hal ini diperkuat dengan penelitian Pratama & Dihan, (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kesuksesan organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan, karyawan merasa lebih puas apabila kompensasi yang mereka terima sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, menurut Paparang et al., (2021) kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digeluti, pernyataan ini di dukung oleh Pratama & Dihan, (2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang puas lebih cenderung berbicara positif tentang organisasi dan membantu orang lain melakukan tugas melebihi harapan normal.

Karyawan yang berkinerja tinggi cenderung Lebih bahagia dengan pekerjaannya, sementara pegawai yang berkinerja buruk seringkali tidak puas dengan pekerjaannya, kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa cara, antara lain produktivitas, kualitas kerja, inovasi, dan kehadiran. Kinerja yang baik dapat berdampak positif pada kepuasan kerja organisasi dan karyawannya, karena itu penting bagi organisasi untuk fokus pada kinerja karyawan dan memastikan bahwa karyawan mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan untuk mencapai kinerja

yang baik, organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan aktif.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi kelangsungan persaingan suatu organisasi, sehingga organisasi harus mampu mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien, manajemen sumber daya manusia yang baik membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya, Mangkunegara, (2018) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu metode pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan perlu ditingkatkan, namun untuk menjaga konsistensi organisasi ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang beragam. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui faktor mana yang paling besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Dinas kearsipan dan perpustakaan kota Palembang membutuhkan komitmen organisasional yang tinggi dari setiap karyawan, untuk memaksimalkan misi dan fungsi utama organisasi, ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, mereka lebih fokus menyelesaikan tugas, lebih responsif terhadap kebutuhan pengguna, dan lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah. Kurangnya kepedulian karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari kerja sama antara pegawai dan organisasi yang masih harus ditingkatkan karena hal ini berkaitan dengan tercapainya tujuan organisasi, hal ini berkaitan dengan kurangnya komitmen organisasi dan rasa tanggung jawab serta kepedulian pegawai dalam melaksanakan tugas serta kurangnya loyalitas karyawan dalam

bekerja, hal ini berkaitan dengan adanya karyawan yang tidak bekerja penuh waktu dan mengakibatkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu, serta pembagian job desk yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan dari observasi peneliti ada Sebagian pegawai bekerja dengan serius Ketika diawasi oleh atasannya. Dan berdasarkan dari pra interview yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai PHL atau pekerja harian lepas di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang ditemukan pengakuan bahwa rendahnya keinginan pegawai untuk bertahan di dinas karena gaji yang diterima sebagai PHL atau pekerja harian lepas bisa dibilang cukup rendah dan banyak pegawai yang bertahan untuk bekerja di dinas perpustakaan dan kearsipan hanya untuk sementara sembari mencari pekerjaan baru yang lebih baik.

Faktor berikutnya adalah disiplin kerja, sebagaimana diketahui bahwa salah satu syarat kinerja yang baik adalah disiplin, keberadaan disiplin kerja diperlukan dalam organisasi, karena salah satu masalah yang paling sering ditemukan diberbagai instansi baik pemerintah maupun swasta adalah tentang disiplin karyawan, disiplin kerja di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan sangat perlu ditingkatkan. Masih banyak karyawan yang melanggar kedisiplinan, baik itu tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak mengikuti apel dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Hal ini tentu saja harus segera diperbaiki dengan memberikan sanksi dan teguran keras terhadap pegawai yang melanggar aturan disiplin kerja agar dapat memberikan efek jera dan pegawai tidak akan mengulangi kesalahan yang sama.

Disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integritas dan merupakan unsur yang dapat meningkatkan kinerja bahkan dapat pula menurunkan tingkat kinerja karyawan, tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, dan ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat diketahui pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.1** Tingkat absensi karyawan tahun 2020-2022

Tahun	Hari Kerja	Absensi			Terlambat	Jumlah Absensi	Presentase Absensi (%)
		Sakit	Izin	Alpa			
2020	260	65	59	46	41	170	65,38
2021	260	83	67	58	52	208	80,00
2022	260	92	72	67	73	231	88,84

**Sumber: Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan**

Absensi adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada hari kerja, karena sakit, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pekerja (absen). Adapun cara menghitung tingkat rata rata absen dengan rumus sebagai berikut:

$$Absen = \frac{\text{jumlah hari kerja absen}}{\text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Table 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan kota Palembang mengalami kenaikan dari tahun 2020 s.d 2022 pada tahun 2020 tingkat absensi karyawan sebesar 65,38 persen, kemudian

pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 80,00 persen, dan tahun 2022 mengalami kenaikan 88,84 persen.

Dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di dinas perpustakaan dan kearsipan kota Palembang tingkat absensinya mengalami kenaikan, banyak faktor yang bisa mempengaruhi tingginya kenaikan tingkat absensi pegawai, antara lain komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan apabila hal ini terus terjadi maka akan membuat tujuan dari organisasi tidak tercapai.

Tingkat ketidakhadiran merupakan indeks yang mencerminkan sikap karyawan terhadap kepuasan kerja, dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka kepuasan kerja semakin rendah dan juga sebaliknya semakin rendah tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, tingkat kepuasan kerja di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan bisa dibilang rendah karena kurangnya tanggung jawab dan kepedulian karyawan terhadap organisasi dan kurangnya apresiasi atau penghargaan yang sesuai, karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja merupakan stimulus yang mempengaruhi perilaku individu, Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh menurunnya kepuasan kerja, jika kepuasan kerja karyawan tidak membaik seperti yang diharapkan akan semakin banyak kinerja karyawan menurun dan pada akhirnya tentu saja tujuan organisasi tidak tercapai.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan lingkungan organisasi, seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?
6. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
7. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
6. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
7. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi mahasiswa, organisasi serta akademik, sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi mahasiswa terkait dengan dunia kerja serta meningkatkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan dan meningkatkan keterampilan dibidang tersebut.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya organisasi, yang berdampak pada kinerja organisasi.

c. Bagi ilmu pengetahuan

Diharapkan penelitian ini akan memberikan lebih banyak informasi dan referensi bacaan untuk meningkatkan pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.5. Ruang Lingkup Penelitian**

penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penyusunan laporan penelitian ini, maka penulis akan membagi laporan ini dalam lima bagian. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisikan landasan teori yang memuat tentang berbagai teori-teori, penelitian terkait atau yang sudah pernah diteliti, model penelitian atau kerangka berfikir dan pengembangan hipotesis yang mendasari dan berhubungan dengan topik permasalahan yang akan diteliti.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas subjek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta definisi operasional dan pengukuran variabel.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil analisis serta pembahasan secara mendalam hasil temuan dan hasil analisis yang dilakukan penulis dari objek dalam penelitian.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang terdiri dari dua sub bab yaitu kesimpulan dan saran yang membangun untuk objek penelitian.

