

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2019) mengemukakan manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Setiap komponen organisasi tersebut merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas, dan motivasi yang digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan memengaruhi beberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi, meliputi kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Adipradana dan Andriyan, 2021).

Kinerja karyawan perlu diteliti karena (1) produktif atau tidaknya karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan (2) agar perusahaan dapat terus

berjalan dengan baik dan benar (3) mempertahankan produktivitas (4) mengetahui kelemahan dan kelebihan dari kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan melakukan evaluasi dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi kerja tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Larasati (2021), Salsabill dan suryawan (2022), Safitri dkk (2021) dan Adipradana dan Andriyani (2021) yang menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Tony (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Safitri dkk (2021) dan Adipradana dan Andriyani (2021) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian Tony (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping motivasi kerja dan kepuasan kerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin kerja yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Azwar dkk (2015), dan Salsabill dan suryawan (2022) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Larasati (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Wonogiri merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang secara struktural merupakan bagian dari Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri (Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri no. 13 Tahun 2016). Berdasarkan tugas pokok dan fungsi jabatan yang telah ditetapkan maka evaluasi kinerja dapat dilakukan selain dapat dinilai outcome dari suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan.

Hasil penelitian terdahulu dari Larasati (2021) menunjukkan jika Hasil penelitian variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan Salsabill dan Suryawan (2022) menunjukkan jika Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh

Terhadap Kinerja Karyawan, Muawanah (2016) menjelaskan jika Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan., Safitri dkk (2021) menyimpulkan jika adanya pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , Kurniawan dan Alimudin (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Larasati (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salsabill dan Suryawan (2022) menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adipradana dan Andriyani (2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wiraatmaja dan Hawignyo (2021) menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka pentingnya peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Wonogiri”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah secara simultan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis secara simultan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis di lapangan.

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan referensi terkait dengan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

##### b. Bagi Kepala Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Wonogiri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan Kepala Dinas untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.