

## **BAB I** **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai merupakan unsur utama sumber daya manusia organisasi yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Standar sumber daya manusia yang berkualitas adalah ditandai dengan keterampilan yang memadai, professional dan kreatif. Helmi (2003) mengidentifikasi karakteristik dari sumber daya manusia yang berkualitas melalui faktor-faktor yang menentukan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu tingkat kecerdasan, bakat, kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja) dan disiplin kerja.

Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi baik itu berupa deskripsi kerja, peraturan organisasi, maupun target kerja. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tindakan-tindakan indisipliner yang dibiarkan terus-menerus tentu akan membuat kinerja pegawai semakin buruk dan tujuan organisasi tidak tercapai. Ketaatan terhadap atasan maupun peraturan yang ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh disiplin yang dimiliki seseorang. Ketika tidak ada dorongan untuk melakukan kedisiplinan, maka ketaatan akan sulit terwujud.

Fungsi pengembangan perilaku disiplin itu sendiri dalam organisasi seringkali dilakukan dengan pemberian sanksi dan hukuman, dimana untuk beberapa kasus dianggap efektif namun tidak selalu berfungsi dalam setiap kasus tindakan indisipliner. Menurut tindakan pendisiplinan dengan hukuman tidak selalu dapat merubah perilaku pegawai untuk bertindak lebih baik, bahkan apabila tindakan pendisiplinan tersebut tidak tepat penerapannya, dapat mengakibatkan semakin buruknya kinerja pegawai tersebut Darma Tintri (2005).

Kedisiplinan seharusnya adalah keadaan tertib dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati dimana proses pendisiplinan sebagai latihan dalam program pembinaan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai menyelenggarakan urusan Pemerintah Bidang Pangan, Bidang Pertanian dan Bidang Perikanan. Dinas Ketapangtan mempunyai peran yang besar dalam program kemandirian Pangan dengan mengoptimalkan lahan melalui pelaksanaan pertanian perkotaan (*Urban Farming*). Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan ditemukan beberapa permasalahan kedisiplinan yang perlu diperhatikan oleh instansi. Menurut Dharmawan (2011), “Rendahnya tingkat disiplin kerja dapat diindikasikan melalui tingkat ketepatan kehadiran, ketaatan pada kewajiban tugas, dan bekerja sesuai prosedur”.

Meningkatnya persentase absensi pegawai dapat menandakan menurunnya kepuasan kerja pegawai, hal tersebut dapat menyebabkan seseorang memiliki kinerja yang rendah. Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008:99) berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”. Kreitner dan Kinicki (2005:272) berpendapat bahwa “Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output atau input lainnya yang signifikan”.

Input merupakan sesuatu hal yang diberikan karyawan pada perusahaan seperti, tenaga, pikiran, waktu, peralatan pribadi, dan lain-lain. Sedangkan output berupa sesuatu yang diperoleh dan dirasakan karyawan dari perusahaan seperti, gaji dan benefit tambahan, hubungan sosial, dan lain-lain. “Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, peluang promosi, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan” (Ivancevich, 2007:90).

Hubungan antara motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan terhadap pemberdayaan Sumber Daya

Manusia (SDM) akan mempengaruhi kinerja pegawai. Timbulnya motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik dari dalam maupun dari luar individu karyawan itu sendiri. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien berbeda antar karyawan satu dengan yang lain. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, dan juga dikarenakan oleh perbedaan waktu dan tempat.

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya yang muncul dari diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pegawai membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Mowday (2013), “pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong karyawan untuk bertindak disiplin. Kurangnya komitmen pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai ditunjukkan dari penyerapan nilai-nilai dan penerapan peraturan organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi ke dalam diri pegawai. Hal ini dibuktikan dengan masih kurangnya keterlibatan diri pegawai untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi”.

Menurut Rivai (2014:824), “Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena pegawai telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Meningkatkan dimensi-dimensi kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai”. Hal ini dikarenakan dimensi tersebut dirasakan pegawai melalui pengalamannya selama berada di organisasi, jika ada kepuasan kerja maka ada perasaan-perasaan positif yang timbul di diri pegawai sehingga ia akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut akan berdampak pada disiplin kerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja.
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## 2.1. Tinjauan Pustaka

### 2.1.1. Disiplin kerja

#### 2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku sukarela, penuh kesadaran dan kesediaan untuk menjalankan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan akan mencerminkan kekatan, karena

biasanya seseorang yang berhasil dalam sesuatu pekerjaan itu berkat kedisiplinan dalam bekerja yang tinggi.

### **2.1.1.2. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja menurut Agustini (2011) sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran  
Jumlah kehadiran karyawan saat bekerja yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata Cara Kerja  
Aturan yang dimiliki perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.
3. Ketaatan Pada Atasan  
Patuh mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran Bekerja  
Sikap kerja seorang pegawai yang secara sukarela mengerjakan tugasnya tidak dengan paksaan.
5. Tanggung jawab  
Kesediaan seorang pegawai dalam mempertanggungjawabkan hasil kerjanya serta perilakunya dalam bekerja

### **2.1.2. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan.

#### **2.1.2.2. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai. Berbagai indikator tersebut yang nantinya akan diukur untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja menurut Sudaryo (2018: 92-92), yaitu :

1. Kemangkiran
2. Keinginan Pindah
3. Kinerja Pegawai
4. Rekan Kerja
5. Kenyamanan Kerja Pegawai

Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kemangkiran  
Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.
2. Keinginan Pindah  
Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.
3. Kinerja Pegawai  
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.
4. Rekan Kerja  
Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja

dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5. **Kenyamanan Kerja Pegawai**

Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejemuhan dan kelelahan bagi para pegawai.

**2.1.3. Motivasi Kerja**

**2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

**2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2010:138) adalah:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabulkan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

**2.1.4. Komitmen Organisasi**

**2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sikap dan komitmen karyawan yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

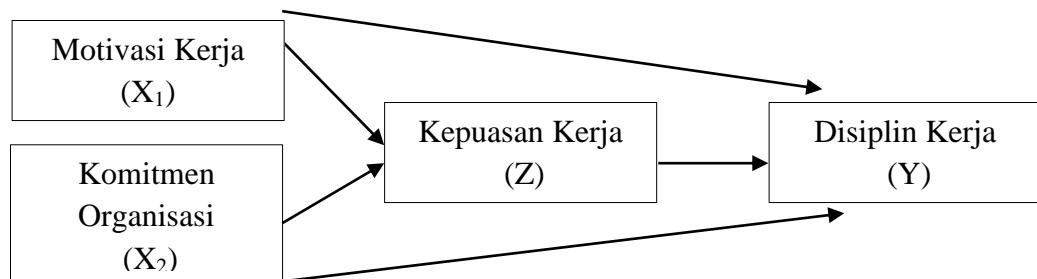
**2.1.4.2 Indikator Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen dalam Soekidjan (2006), membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya :

1. *Affective commitment*, berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama.
2. *Continuance Commitment*, komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain.
3. *Normative Commitment*, komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Disini terjadi juga internalisasi norma-norma.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- H4: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- H6: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui Kepuasan kerja.
- H7: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui Kepuasan kerja.