

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi ditinjau dari sudut pandang kelembagaan merupakan suatu wadah atau tempat manusia dengan keterampilannya melakukan kegiatan dimana didalamnya terpenuhi segala unsur yang mengarahkan dan yang mengayomi pekerjaan mereka. Didalam unsur kelembagaan ini tentu saja dibutuhkan peran dan pengaturan secara manajemen terhadap sumber daya manusia yang ada.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga) kerja yang mencakup kualitas, kuantitas dalam waktu waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Almigo, 2004).

Tugas Pokok Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung melaksanakan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam menyediakan hak dan fungsinya sesuai kebutuhan. Berdasarkan hasil riset awal pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu, ditemukan produktivitas pegawai yang cenderung mengalami penurunan, tidak sejalan dengan jumlah pegawai yang meningkat. Tentu hal ini menjadi perhatian yang serius bagi instansi dalam hal produktivitas pegawainya. Turunnya produktivitas kerja pegawai ini disebabkan pegawai yang kurang maksimal dalam bekerja, salah satunya adalah tidak terciptanya kepuasan kerja pegawai sehingga semangat kerja dan kedisiplinan pegawai yang menjadi menurun. Ini terlihat dari pekerjaan yang dikerjakan tidak dijadwalkan oleh pegawai tersebut, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan, yang membuat pegawai kebingungan pekerjaan mana yang harus didahulukan, sementara waktu pengerjaan harus secepatnya selesai.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu, organisasi harus menyelaraskan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi setiap pegawai. Robbins (2013) menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja dapat diartikan hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu (Rivai dan Sagala, 2011:856). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2015:76).

Kepuasan kerja berkorelasi dengan semangat kerja, jika tingkat kepuasan kerja tinggi maka semangat kerja akan meningkat, dan sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja pegawai rendah maka semangat kerja pegawainya akan menurun. Organisasi yang diperkuat dengan semangat kerja pegawai akan berbanding lurus dengan produktivitas dan prestasi kerja pegawai tersebut yang pada akhirnya akan bermuara pada pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu

menjaga semangat kerja pegawai agar tetap stabil, jika pegawai memiliki semangat kerja yang baik maka pekerjaan pegawai yang dijalankanpun akan cepat terselesaikan serta melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan maksimal.

Semangat kerja dapat diartikan dengan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2013:94). Semangat kerja akan menunjukan sejauh mana pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Disamping itu, untuk memaksimalkan produktivitas kerja pegawai didukung dengan adanya disiplin kerja, maka kedisiplinan kerja pegawai sangat penting. Menurut Sutrisno (2015) disiplin dan kepuasan seorang pegawai akan berdampak pada produktivitasnya. Hal yang sama juga oleh pendapat Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa disiplin, fasilitas dan kepuasan merupakan faktor penentu dari produktivitas pegawai.

Perbaikan produktivitas kerja juga dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja di perusahaan diharapkan tingkat kemangkiran kerja, pemborosan biaya, dan pemborosan waktu dapat ditekan seminimal mungkin. Disiplin adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat bertindak laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah, individu mampu bertindak laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan atau yang semestinya. Untuk itu perlu usaha dalam menimbulkan disiplin kerja dan kesadaran akan disiplin kerja karyawan terutama peningkatan disiplin diri, karena disiplin yang paling baik adalah disiplin diri.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.
6. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Produktivitas Kerja

2.1.2 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang/jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu/kualitas dan jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2005).

3.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Organisasi

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri (Lijan, 2012).

2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Luthan (2004) menyebutkan terdapat beberapa indikator-indikator tentang kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian
3. Upah dan promosi
4. Sikap rekan kerja dan atasan
5. Kondisi lingkungan kerja

2.1.2. Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah”.

2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja penting untuk diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebabnya turun semangat kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan masalah seawal mungkin.

Apabila dilihat dari indikasi-indikasi turunnya Semangat Kerja maka Nitisemito (1991), menyatakan bahwa ”indikasi-indikasi turunnya semangat kerja antara lain :

1. Turun/Rendahnya produktivitas kerja
Turun/Rendahnya semangat kerja ini dapat diukur atau dipertimbangkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan pekerjaan.
2. Tingkat absensi yang naik/tinggi
Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perseorangan tapi harus dilihat secara rata-rata.
3. Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi
Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena ketidak senangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.
4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi
Naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.
5. Kegelisahan dimana-mana
Kegelisahan dilingkungan kerja akan terjadi bila mana semangat dan kegairahan kerja menurun. Seorang pemimpin harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan. Kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain.
6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidak puasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah bila mana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan bila terjadi pemogokan merupakan perwujudan dari ketidak puasan dan kegelisahan para karyawan”.

Lain halnya menurut Zainun (2004) menyatakan bahwa ”ada beberapa factor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu : komunikasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, partisipasi, motivasi dan kepemimpinan”.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” (Sastrohadiwiryo, 2002).

2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja

1. Ketepatan Waktu
2. Pemanfaatan Sarana
3. Tanggung Jawab Yang Tinggi
4. Ketaatan Terhadap Peraturan Kantor

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka 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: Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3: Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H4: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H6: Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.
- H7: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.