

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pencapaian suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia untuk itu setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kinerja organisasi merupakan tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Sedangkan kinerja individu merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Pengelolaan negara tidak terlepas dari peran aparatur negara sebagai penggerak utama roda pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Hal ini berarti seorang pegawai negeri harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai abdi masyarakat, dengan ulet, terampil, cekatan, berdedikasi tinggi, jujur dan menuju kepada suatu efisiensi untuk dapat mencapai tujuan nasional. Berkaitan dengan hal tersebut, keterlibatan instansi pemerintahan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bekasi bergerak dibidang pengelolaan keuangan dan asset daerah. Dimana BPKAD Kota Bekasi mempunyai tugas dan fungsi mengelola gaji para pegawai pemkot, mengelola anggaran kebutuhan pembangunan Kota Bekasi dan asset Kota Bekasi.

Dengan ini BPKAD Kota Bekasi berupaya meningkatkan kinerja para pegawainya. Pegawai yang berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih bagus, sehingga upaya peningkatan kualitas pegawai sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Kelancaran suatu organisasi mengatur pegawainya, salah satunya dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Maka dari itu sangat diharapkan dalam membentuk dan menghasilkan sosok pegawai yang dapat diandalkan,

sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan oleh kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Disiplin dilingkungan kerja sangat diperlukan karena akan menghambat tujuan organisasi tersebut. Karena dari itu pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan mendapat keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, peraturan harus bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh pegawai dan pimpinan. Disiplin pegawai harus ditegakan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Peneliti melakukan pengamatan di BPKAD Kota Bekasi, melalui diskusi dengan beberapa pegawai. Hasil awal menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan disiplin kerja dimana masih banyak pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu, saat jam kerja sedang berlangsung ada saja pegawai yang tidak berada ditempatnya dan ketika jam istirahat sudah habis masih ada pegawai yang tidak tepat waktu masuk ke ruang kerjanya. Masalah tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai karena disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Dapat dilihat dari data yang didapat dari data ketelambatan pegawai BPKAD Kota Bekasi periode juli-agustus 2018.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Pegawai BPKAD Kota Bekasi Periode Juli-Desember 2018

No.	Bulan	Jumlah	Presentase
1	Juli	68	19,20%
2	Agustus	55	15,50%
3	September	60	16,94%
4	Oktober	51	14,40%

5	November	58	16,38%
6	Desember	62	17,51%
	Total	354	

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPKAD Kota Bekasi

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat disiplin pegawai BPKAD Kota Bekasi belum baik. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari pegawai dimana setiap bulannya masih ada karyawan yang terlambat.

Disisi lain kepuasan kerja juga sangatlah penting karna pegawai dalam suatu organisasi merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Pegawai sendiri menurut Hasibuan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan / organisasi dan memperoleh imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan / organisasi (Hasibuan, 2000). Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja mereka tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan pada akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif, seperti bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Oleh karena itu salah satu faktor agar tercapainya tujuan instansi/organisasi agar bisa tercapai diantaranya dengan memberikan kepuasan yang tinggi serta ditunjang dengan disiplin kerja yang baik. Organisasi tidak hanya cukup memiliki faktor kepuasan yang tinggi, melainkan juga organisasi harus mampu memberikan disiplin kerja yang mampu menciptakan kinerja organisasi yang sesuai target yang akan dicapai. Disiplin kerja pada dasarnya

selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya yang baik pula. dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai pada tujuan organisasi. Mengingat pentingnya instansi /organisasi untuk mengetahui kepuasan kerja dan disiplin kerja para pegawainya guna meningkatkan kinerja pegawai di BPKAD Kota Bekasi, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPKAD Kota Bekasi.

1.2 Rumusan Masalah

Penjelasan di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Bekasi ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Bekasi ?
3. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat bagi para mahasiswa untuk dijadikan bahan acuan yang berguna untuk kedepannya dan agar dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan/instansi terkait dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek SDM secara lebih baik sebagai bahan

masuk dan juga menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Disiplin kerja serta pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Bedasarkan pemaparan indentifikasi masalah di atas, peneliti perlu membatasi batasan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini akan memfokuskan pada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan mengenai penulisan dalam penelitian ini, maka sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini penulis akan menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdapat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB 3 METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdapat desain penelitian, model konseptual penelitian, operasi variable, waktu & tempat penelitian, populasi dan sample jenuh, metode pengumpulan data, uji asumsi klasik dan uji regresi.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdapat hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, saran-saran untuk peneliti selanjutnya dan dilengkapi dengan daftar pustaka.