

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dianggap berhasil jika mampu mengelola dan memberdayakan sumber daya manusianya dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penggerak dalam mengendalikan organisasi yang berfungsi untuk memajukan serta meningkatkan organisasi tersebut, juga aset yang penting bagi organisasi. Sumber daya manusia adalah aspek utama dari suatu organisasi, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan dan mengarahkan kemana tujuan organisasi itu berdiri.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai selalu diharapkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya sehingga dapat lebih beradaptasi dengan tuntutan zaman dan meningkatkan kinerja Pegawai dalam organisasi.

Pegawai yang berkualitas cenderung yang berkinerja lebih baik, sehingga pemimpin organisasi harus mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan kualitas pegawai. Kelancaran suatu organisasi mengatur pegawainya, salah satunya dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam jurnal (Handayani & Soliha, 2020: 168) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai dianggap sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai bukan hanya sekedar pekerjaan yang

dilakukan oleh seorang individu dalam memenuhi tugas yang diberikan, tetapi juga termasuk disiplin kerja.

Disiplin adalah sikap pegawai yang menunjukkan ketaatan, dan ketertiban pada aturan organisasi. Disiplin juga mencerminkan tanggung jawab pegawai atas tugas yang diberikan. Disiplin juga menjelaskan bagaimana pegawai dapat mengatur waktu misalnya, tiba sebelum jam kantor dan bekerja pada waktu yang ditentukan dan menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan secara tepat waktu.

Selain disiplin waktu, pegawai dapat mematuhi aturan organisasinya. Tata tertib yang berlaku, kehadiran dan mengenakan pakaian yang rapi serta dapat bertanggung jawab dalam penggunaan peralatan dengan sebaik- baiknya dan perilaku pegawai yang dapat bekerja sama dengan baik memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kerja yang baik. Semakin baik disiplin semakin meningkat kinerja yang dicapai. Disiplin pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa adanya disiplin pegawai yang baik maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Perilaku tidak disiplin yang dilakukan oleh beberapa karyawan terlihat pada hasil pengamatan. Pertama para pegawai masih ada saja yang datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan yaitu pukul 08.00 WIB. Berikut adalah tabel daftar keterlambatan bulan Januari- Juni 2021 pegawai Kemensos Sentra Terpadu “Pangudi Luhur” Bekasi

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Pegawai

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Jumlah Terlambat	Jumlah Tidak Hadir	Persentase %
Januari	50	26	5	1	19,23% 3,85%
Februari	50	26	7	1	26,92% 3,85%
Maret	50	26	3	1	11,54% 3,85%
April	50	26	2	2	7,69% 7,69%
Mei	50	26	4	2	15,38% 7,69%

Juni	50	26	7	26,92%
			4	15,38%
Total	156	28	11	

Sumber: Kemensos Sentra Terpadu “Pangudi Luhur” Bekasi

Berdasarkan data diatas dapat dilihat persentase keterlambatan pegawai dalam rentang 6 bulan pada tahun 2021. Dapat disimpulkan bahwa masih ada saja pegawai yang kurang disiplin waktu saat masuk kerja, terlihat dari data diatas setiap bulannya mengalami penurunan disiplin waktu saat masuk kerja. Selain itu persentase ketidakhadiran pegawai setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak sesuai dengan ketentuan instansi.

Kedua, Selain tingkat kehadiran yang kurang, masih ada beberapa pegawai yang tidak menaati aturan cara berpakaian yang sesuai seperti masih menggunakan sandal, tidak menggunakan seragam yang sesuai dengan harinya dan tidak menggunakan tanda pengenal.

Ketiga, masih terlihat beberapa pegawai yang tidak taat pada standar kerja yang berlaku. Hal ini terbukti dari beberapa pegawai masih menunda pekerjaan. Seperti penandatanganan pada sebuah berkas yang seharusnya bisa diselesaikan hari itu juga, sehingga mengakibatkan beberapa pekerjaan menjadi tertunda.

Selain disiplin aspek lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja pegawai juga sangat penting dalam organisasi karena pegawai merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi tersebut. Menurut (Fatimah & Frinaldi, 2020: 138) kepuasan kerja ialah cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya baik dinilai dari bentuk positif maupun negatif. Pegawai yang merasakan kepuasan kerja mereka akan berusaha semaksimal mungkin dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan berpengaruh timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti bermalas- malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari hasil wawancara beberapa pegawai, tingkat kepuasan kerja pegawai di Kemensos Sentra Terpadu “Pangudi Luhur” Bekasi masih rendah karena gaji yang diterima pegawai tidak sesuai dengan beban atau tanggung jawab pekerjaan yang dipikulnya, serta rekan kerja yang tidak kompak adanya beberapa kelompok kerja yang kurang memberikan dukungan dan pada akhirnya komunikasi antar

pegawai tidak dapat berjalan secara maksimal. Sikap antar pegawai yang kurang baik tersebut dengan ditunjukkan adanya persaingan antar pegawai dalam merebut simpati dari pimpinan, dengan menggunakan berbagai cara dengan harapan pimpinan selalu memperhatikan keberadaan seorang pegawai tersebut. Kenyataan tersebut menjadikan kepuasan kerja pegawai di organisasi menjadi terganggu dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian atas kinerja organisasi.

Dengan adanya hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kemensos Sentra Terpadu “Pangudi Luhur” Bekasi”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kemensos Sentra Terpadu “Pangudi Luhur” Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kemensos Sentra Terpadu “Pangudi Luhur” Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kemensos Sentra Terpadu “Pangudi Luhur” Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah diatas, berikut tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kemensos Sentra Terpadu “Pangudi Luhur” Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kemensos Sentra Terpadu “Pangudi Luhur” Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kemensos Sentra Terpadu “Pangudi Luhur” Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan- kebijakan dan evaluasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana penulis dalam menambah wawasan dan memperluas wawasan khususnya tentang disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana pengembangan pengetahuan dan menambah literatur kepustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dibidang penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Pembaca

Sebagai pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di dalam sebuah organisasi

1.5 Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah yang ada dikarenakan penulis memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga, waktu, dan biaya maka penulis hanya meneliti dan membahas mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kemensos Sentra Terpadu “Pangudi Luhur Bekasi”.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai landasan teori, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian, waktu dan wilayah penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang profil objek penelitian, pengujian, dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial dari hasil penelitian yang didapat.

