

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi suatu unsur yang penting dalam suatu organisasi/instansi dimana dengan pesatnya perkembangan teknologi, SDM menjadi penyeimbang atas pencapaian tujuan organisasi/instansi (Vernandes et al., 2022). Sumber daya manusia ditetapkan sebagai salah satu alasan utama penggerak atas kelancaran proses kegiatan sebuah organisasi/ instansi, dimana maju mundurnya suatu instansi pemerintahan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia (Anita et al., 2022). Efektivitas suatu organisasi/instansi sangat tergantung oleh baik atau buruknya pengembangan sumber dayanya sendiri dan untuk organisasi/instansi pasti mempunyai harapan bahwa sumber daya manusianya bisa melakukan tujuan organisasi dengan efektif dan efisien (Sunarno, 2021).

Bentuk organisasi dapat berupa koperasi, yayasan, persekutuan komandinter, firma, perseroan terbatas, pemerintahan, dan lain-lain. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, dijelaskan bahwa pemerintah terbagi menjadi dua yaitu pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pemerintahan Daerah sebagai penyelenggara semua urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Indonesia. Dalam struktur pemerintahan daerah terdiri dari provinsi dan kota/kabupaten, untuk struktur lebih detailnya terbagi menjadi kecamatan, kelurahan/desa, sampai dengan RW dan RT.

Kelurahan/desa merupakan bagian dari institusi pemerintah di kabupaten yang bertugas melayani masyarakat dalam pelayanan pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Sertifikat Tanah, dan lainnya (Mustika et al., 2021). Layanan yang diterima masyarakat akan maksimal ketika pegawai memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, selain tanggung jawab faktor lainnya yaitu adil dan objektif yang dirasakan oleh pegawai sehingga akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja (Wulandari et al., 2022) kepuasan kerja menjadi sesuatu yang penting karena dengan kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja bisa mempengaruhi hasil pekerjaan pegawai (Sahlan, 2023).

Lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai dimana pegawai yang memiliki rasa puas akan lebih loyal pada organisasi sehingga pegawai akan melakukan bebannya dengan maksimal (Irma dan Yusuf, 2020). (Paendong et al., 2020) menyebutkan lingkungan kinerja yang baik selain bisa menunjang dan mendukung kelancaran pelaksanaan tanggung jawab pegawai, bisa juga memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai yang nantinya akan menumbuhkan rasa puas pada dalam diri mereka. Keadaan lingkungan yang mendukung akan memberikan rasa semangat dalam bekerja pada pegawai dan rasa akan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan sehingga pegawai akan merasa puas dalam mengerjakan tugasnya (Sumanti dan Firmansyah, 2021). Lingkungan kerja yang baik bisa berdampak besar pada produktifitas kerja pegawai jika dirancang sebaik mungkin demi terciptanya kepuasan kerja pegawai yang akan memberikan kemudahan pegawai dalam melakukan tugasnya (Dharmawan dan Nugroho, 2022).

Faktor lain yang menjadi pendukung kepuasan kerja seorang pegawai selain lingkungan kerja yaitu disiplin kerja (Yuliantini dan Santoso, 2020). Disiplin kerja berguna sebagai pengarahan untuk pegawai dalam melakukan tugasnya agar tidak melanggar aturan yang ditetapkan (Putra dan Aprianti, 2020). Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan (Hastuti et al., 2020). Apabila tingkat disiplin kerja seorang pegawai itu tinggi maka semakin tinggi juga rasa atas tanggung jawab ada dirinya terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang akhirnya usaha yang digunakan dalam pelaksanaan tanggung jawabnya akan besar dan maksimal (Nopitasari dan Krisnandy, 2019).

Pada kelurahan Harapan Jaya, ditemukan fenomena pelayanan yang tidak maksimal yaitu keterlambatan pelaksanaan tugas oleh pegawai dalam melakukan pelayanan seperti pembuatan KTP, dan administrasi lain di kelurahan belum dilakukan dengan tepat waktu misalnya seharusnya proses tersebut diselesaikan dalam waktu satu minggu, ternyata diselesaikan dalam waktu sepuluh hari atau lebih.

Kedisiplinan kehadiran pegawai pada kelurahan Harapan Jaya Bekasi Utara juga masih kurang, kehadiran dalam bekerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Absensi Pegawai Kelurahan Harapan Jaya****Januari-Oktober 2022**

No.	Item	Keterangan	Persentase
1	Pegawai memiliki persentase kehadiran 100%	25	50%
2	Pegawai yang memiliki persentase kehadiran kurang dari 100%	25	50%
<b>Total</b>		50	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas data absensi pegawai pada bulan Januari – Oktober 2022 pegawai yang memiliki persentase kehadiran 100% sebanyak 25 orang atau sebesar 50%, sedangkan pegawai yang memiliki persentase kurang dari 100% sebanyak 25 orang atau sebesar 50%. Secara garis besar tingkat kedisiplinan pegawai kelurahan harapan jaya terbilang masih kurang. Kondisi sarana dan prasarana pada kelurahan Harapan Jaya untuk menunjang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masih perlu ditingkatkan, seperti belum adanya mesin fotocopy, kurangnya lemari arsip, penataan meja kerja yang kurang rapih satu sama lain dan terlalu sempit, plafon kurang terawat, sudut ruangan kotor, dan pencahayaan di beberapa ruangan kurang memadai.

Kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dalam melaksanakan tugas, bisa menghambat pegawai untuk mencapai kepuasan kerjanya dan secara umum akan mengganggu organisasi dalam mencapai visi/tujuan. Berdasarkan penjelasan tersebut, perlu dilakukan kajian terkait

permasalahan pada ‘**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Harapan Jaya**’ untuk mengukur dan membantu pimpinan Kelurahan Harapan Jaya Bekasi Utara dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai, serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang menunjukkan masih terdapat pegawai yang belum optimal dalam melakukan kegiatan di kantor Kelurahan Harapan Jaya, dapat disimpulkan bagaimana meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kelurahan Harapan Jaya melalui disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka rumusan masalah berupa pertanyaan penelitiannya sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kelurahan Harapan Jaya?
2. Apakah disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kelurahan Harapan Jaya?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kantor Kelurahan Harapan Jaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan, sebagai berikut:

1. untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kelurahan Harapan Jaya.,
2. untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja kantor Kelurahan Harapan Jaya.,

3. untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kelurahan Harapan Jaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dalam hasil teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat untuk memperkaya wawasan dan hasil penelitian bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan mengkaji penelitian dalam bidang SDM

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Manfaat dari penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan untuk penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam hal penelitian yang penulis lakukan pada kantor Kelurahan Harapan Jaya dapat diselesaikan dengan teori-teori yang sudah dipelajari sewaktu menempuh perkuliahan.

###### **b. Bagi Kelurahan Harapan Jaya**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan evaluasi bagi kantor kelurahan agar dapat mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kelurahan Harapan Jaya, agar kedepannya bisa menjadi kompetitif dalam pengelolaan SDM.

### c. Bagi Perguruan Tinggi

Memberikan sumbangan dalam pengembangan wawasan dan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, serta tambahan dari pihak-pihak yang nantinya akan membutuhkan.

### 1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah secara umum digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran masalah dalam penelitian. Ruang lingkup yang telalu luas sering kali menyebabkan masalah yang terlalu luas atau lebar yang dapat memicu penelitian itu tidak fokus, maka dari itu harus membatasi masalah yang akan diteliti akan tujuan yang diinginkan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. luas lingkup hanya meliputi informasi seputar lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai pada kantor Kelurahan Harapan Jaya;
2. berdasar latar belakang dan rumusan masalah penelitian ini hanya meneliti pegawai kantor Kelurahan Harapan Jaya.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal skripsi yang akan dilakukan penelitian adalah berpacu pada aturan pedoman penulisan tugas akhir/skripsi yang telah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jaarta raya, sehingga diuraikan sebagai berikut.

**BAB I PENDAHULUAN**

Berisi uraian hal-hal yang melatar belakangi alasan pengambilan tema mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Harapan Jaya, selain itu juga diuraikan tujuan serta manfaat penelitian ini.

**BAB II TELAAH PUSTAKA**

Memaparkan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan tema skripsi yang diangkat, selain itu juga menampilkan penelitian-penelitian terdahulu dengan tema dan variabel yang berkaitan sehingga menjadi acuan atau landasan.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi mengenai penjelasan atau variabel (definisi operasional variabel), penjelasan mengenai jenis data dan asal sumber data yang didapatkan, mengenai metode pengumpulan data, dan bagaimana metode yang digunakan dalam melakukan analisis data.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi pembahasan mengenai hasil dan pengolahan data yang menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji hipotesis dengan pembahasan dari penelitian ini secara rinci.

## **BAB V                    PENUTUP**

Berisi mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

