

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dibidang pelayanan kepegawaian yang terletak di Jl. A. Yani No.1 Gd. perkantoran Lt dasar, Bekasi Selatan, Kota Bekasi, dengan Visi terwujudnya aparatur yang lebih professional, bertanggung jawab dan bermoral, sebagai badan yang bergerak di bidang kepegawaian, terdapat dua sub bidang di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Bekasi yaitu sub bidang kesejahteraan dan pembinaan aparatur, sub bidang kesejahteraan berfungsi untuk membantu meningkatkan kesejahteraan pegawai yang meliputi tugas seperti mengatur kenaikan gaji berkala, pemberian keputusan surat izin cuti, sakit, dan pemberian jaminan kesehatan, sedangkan sub bidang pembinaan aparatur berfungsi sebagai bidang yang menangani kedisiplinan para pegawai seperti absensi dan kode etik yang dilakukan oleh para pegawai. Berdasarkan observasi yang peneliti lihat secara langsung masih terdapat banyak sekali pegawai yang suka mangkir dari apel pagi, dan keluar-keluaran dari kantor untuk urusan pribadi di saat jam bekerja, semakin tinggi kedisiplinan pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kesadaran mereka terhadap tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka kerjakan dan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan, bukan hanya itu saja kesejahteraan para pegawaipun masih dikategorikan belum merata, dan tidak semua pegawai yang dapat merasakan kesejahteraan yang layak untuk diri mereka, seperti gaji tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan, promosi kenaikan jabatan yang sangat jarang, dan pemberian surat keputusan cuti yang sangat lama, serta jaminan kesehatan yang belum ke cover, disaat para pegawai sedang sakit. Pemberian kesejahteraan perlu dilakukan supaya para pegawai dapat merasa puas dan nyaman disaat bekerja, semakin besar kepuasan kesejahteraan yang diberikan maka para pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang besar, sehingga para pegawai dapat bekerja penuh dengan senang hati tanpa adanya paksaan ataupun karena terpaksa, akibat fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi,dapat menyebabkan para pegawai menjadi malas-malasan untuk datang bekerja,memiliki produktivitas kerja yang rendah,bahkan dapat mengurangi rasa kepuasan kerja yang para pegawai rasakan,Kepuasan kerja pegawai tidak dapat dilihat hanya pada saat melakukan tugas dan pekerjaannya saja, terdapat aspek-aspek lain seperti interaksi dengan sesama rekan kerja,di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi,interaksi dengan sesama rekan kerja terlihat sangat sedikit dan kaku.

Lalu interaksi para pegawai terhadap atasan pun juga jarang terjadi,sehingga menyebabkan lingkungan kerja yang sangat serius,dan hening tanpa adanya suasana yang humoris dikarenakan para pegawai sibuk dengan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka kerjakan. Sehingga mengakibatkan para pegawai terkadang keluar sebentar dari kantor untuk ke taman dan mencari angin segar sekitar 10-15 menitan,kepuasan kerja para pegawai dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai.sehingga untuk membantu pemerintah untuk mewujudkan visi dan misi menjadi terhambat,diperlukannya suasana kerja yang humoris supaya para pegawai tidak merasa stress dan sehingga mereka dapat mendapatkan kepuasan kerja yang mereka inginkan, kepuasan kerja. Berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yang disebabkan oleh faktor Kesejahteraan. Maka terjadinya ketimpangan yang jauh di salah satu faktor kesejahteraan yaitu kenaikan gaji.

Tabel 1. 1 Data Kenaikan gaji Pegawai secara berkala

Bulan	Jenis Golongan			
	I	II	III	IV
Januari	5	0	21	10
Febuari	1	0	14	8
Maret	0	2	9	5
April	1	0	4	9
Mei	0	2	9	2
Juni	2	0	0	0
Juli	0	0	0	1
Agustus	0	0	4	5
September	0	0	20	3

Oktober	0	0	0	0
November	0	0	0	2
Desember	0	0	1	0
Total	9	4	82	45

Sumber : Kepala Sub Bidang Kesejahteraan BKPSDM, 2022

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa data Kenaikan Gaji secara berkala pegawai dari bulan januari hingga desember paling banyak dilakukan berasal dari golongan III sebanyak 82 orang pegawai dan paling rendah terjadi pada golongan I sebanyak 4 orang pegawai, golongan I sebanyak 9 orang pegawai, dan golongan IV sebanyak 45 orang pegawai, berarti kenaikan gaji di Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia kota Bekasi belum berjalan secara maksimal dalam melakukan kegiatan memberikan kesejahteraan, khususnya di bagian kenaikan gaji, masih harus dilakukannya peningkatan supaya kesejahteraan pegawai dapat merata, serta supaya para pegawai juga merasa apa yang mereka lakukan itu tidak sia-sia dan akan terbangun kualitas tingkat kerja yang tinggi.

Berkaitan dengan kepuasan kerja yang disebabkan oleh faktor kedisiplinan pegawai. Dapat terlihat dari data Absensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, pada bulan Januari-Desember 2022 sebagai Berikut :

Tabel 1.2 Data Pegawai Telat Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bekasi 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Pegawai yang telat	Rasio
Januari	100	21	52	0,25%
Febuari	147	18	40	0,11%
Maret	140	22	45	0,23%
April	171	19	76	0,44%
Mei	131	14	19	0,10%
Juni	155	21	35	0,19%
Juli	150	21	58	0,30%
Agustus	126	22	40	0,24%
September	146	22	53	0,28%
Oktober	95	21	26	0,17%
November	112	22	32	0,21%
Desember	149	17	9	0,06%

Sumber : Kepala Sub Bidang Pembinaan Aparatur BKPSDM, 2022.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas data pegawai telat mulai dari bulan januari hingga Desember memiliki rasio yang berbeda beda,paling tertinggi terjadi pada bulan april sekitar 0,44% dan yang paling rendah terjadi pada bulan Desember sekitar 0,06%,dan sisanya bulan januari sekitar 0,25%,bulan Febuari sekitar 0,11%,bulan mei sekitar 0,10% ,bulan Juni sekitar 0,19%,bulan Juli sekitar 0,19%,bulan Agustus sekitar 0,24%,bulan September sekitar 0,28%,bulan Oktober sekitar 0,17%,dan terakhir Bulan November 0,21%,berarti permasalahan mengenai keterlambatan pegawai masih tinggi,tingginya keterlambatan pegawai dapat menimbulkan menurunnya kepuasan kerja.

Tabel 1.3 Data Absensi Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bekasi 2022

Bulan	Absensi		Total	Rasio
	Sakit	Izin	Tidak Hadir	
Januari	2	6	8	3,80%
Febuari	6	7	13	7,22%
Maret	1	19	20	9,90%
April	0	29	29	15,26%
Mei	13	2	15	10,71%
Juni	4	1	5	2,38%
Juli	1	9	10	4,76%
Agustus	33	1	34	15,45%
September	5	9	14	6,36%
Oktober	57	8	65	30,95%
November	0	7	7	19,30%
Desember	10	6	16	9,41%

Sumber : Kepala Sub Bidang Pembinaan Aparatur BKPSDM, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 2 diatas data absensi pegawai mulai dari bulan januari hingga Desember memiliki rasio yang berbeda beda,paling tertinggi terjadi pada bulan Oktober sekitar 30,95% dan paling rendah terjadi pada bulan Juni sekitar 2,38% dan sisanya bulan Febuari sekitar 7,22%,bulan maret sekitar 9,90%,bulan April 15,26%,bulan Mei 10,71%,bulan Juli sekitar 4,76%,buan Agustus 15,45%,bulan September 6,36%,bulan November sekitar 19,30%,dan bulan Desember 9,41%.Berarti Absensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih tinggi sehingga dapat menurunkan

kepuasan kerja.

Oleh sebab itu meningkatkan kepuasan kerja harus ada peran dan usaha dari pihak instansi untuk memberikan kesejahteraan dan kedisiplinan pegawai, bukan hanya dari Instansi saja para pegawai pun juga harus dapat sadar akan kesejahteraan yang menjadi haknya mereka dan juga mereka harus dapat mendisiplinkan diri mereka sendiri yang terdapat di dalam Instansi tersebut dan pentingnya meningkatkan kepuasan kerja disaat sedang bekerja. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan dan Kedisiplinan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi?
2. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi?
3. Kesejahteraan dan kedisiplinan Pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap. kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

3. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan dan kedisiplinan pegawai terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan referensi dan bahan masukan untuk memperbaiki meningkatkan kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

2. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan serta pengetahuan yang lebih mengenai kesejahteraan, kedisiplinan pegawai, terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dan bahan acuan bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan topik di dalam skripsi ini. Dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi pembaca lain mengenai kepuasan kerja.

1.5 Batasan Masalah

Mengenai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan, dan kedisiplinan pegawai, sehingga peneliti akan memfokuskan pada pengaruh kesejahteraan dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan hasil tiap bab adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu teori pelatihan, kompensasi dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hipotesis penelitian.

BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.