

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Usaha pencapaian tujuan perusahaan dalam permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor tersebut. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan adalah pegawai yang menciptakan dan memproduksi barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya keuangan, mengendalikan kualitas dan membangun segala strategi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, suatu perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi manusia sebagai pegawai dalam organisasi, peranan penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Hal ini menunjukkan pentingnya kualitas sumber daya manusia.

Proses kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya disebut kinerja. Oleh karena itu, jika seorang pegawai mempunyai banyak tanggung jawab dan tidak melaksanakan tanggung jawab tersebut dengan baik, maka

kinerjanya dapat dianggap buruk. Sebaliknya pelaksanaan tugas dapat dikatakan memuaskan apabila ia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Pegawai akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Kinerja pegawai juga menunjukkan seberapa jauh kontribusi pegawai bagi perusahaan, dengan demikian perusahaan harus mampu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang. Sebuah proses manajemen secara keseluruhan di mana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Sedangkan apabila kinerja pegawai menurun dan kurang produktif maka perusahaan akan jauh dari target yang diharapkan akibatnya perusahaan akan mengalami penurunan profit.

Selain sebagai hasil kinerja dan perilaku dalam mencapai hal tersebut terdapat faktor-faktor yang sangat berpengaruh yaitu disiplin, motivasi dan kepuasan kerja. Dari hasil wawancara dengan pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S) bahwa permasalahan terjadi karena kurangnya disiplin kerja sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Dalam disiplin kemampuan seseorang harus bekerja secara konsisten, tekun, dan konsisten sesuai dengan aturan dan tidak melanggar aturan. Hilangnya kedisiplinan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan aktivitas tugas pekerjaan. Kedisiplinan memastikan bahwa pegawai selalu tiba dan pulang tepat waktu, melakukan semua tugas dengan

baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain, kedisiplinan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan seefektif mungkin. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Faktor lain untuk mencapai kinerja yang tinggi perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2019) motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu sehingga mereka dapat mencapai tujuan atau kebutuhan mereka di tempat kerja. Pegawai yang kurang termotivasi dapat mengabaikan pekerjaan mereka, kondisi kerja yang buruk, dan masalah lainnya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya masalah motivasi di suatu organisasi.

Selain motivasi dan disiplin, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai. Menurut Handoko (2020) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Jika pegawai merasa tidak nyaman, tidak dihargai, atau tidak dapat memaksimalkan potensi mereka, secara otomatis tidak akan fokus dan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan mereka. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat mengalami banyak efek negatif, salah satunya adalah penundaan dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu,

penting bagi perusahaan untuk melihat dan mempertahankan tingkat kepuasan pegawai.

Berdasarkan kinerja pegawai yang dimana tingkat suatu pencapaian seperti memenuhi tujuan atau tanggung jawab individu atau kelompok, dibuat dan dilaksanakan dengan wewenang untuk jangka waktu yang telah ditentukan. Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur memiliki beberapa indikator penilaian kerja terhadap penilaian kinerja pegawai P3S Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapan Penilaian Kinerja Pegawai Pelayanan, Pengawasan dan Pengendalian (P3S) Suku Dinas Sosial Jakarta Timur Tahun 2022-2023**

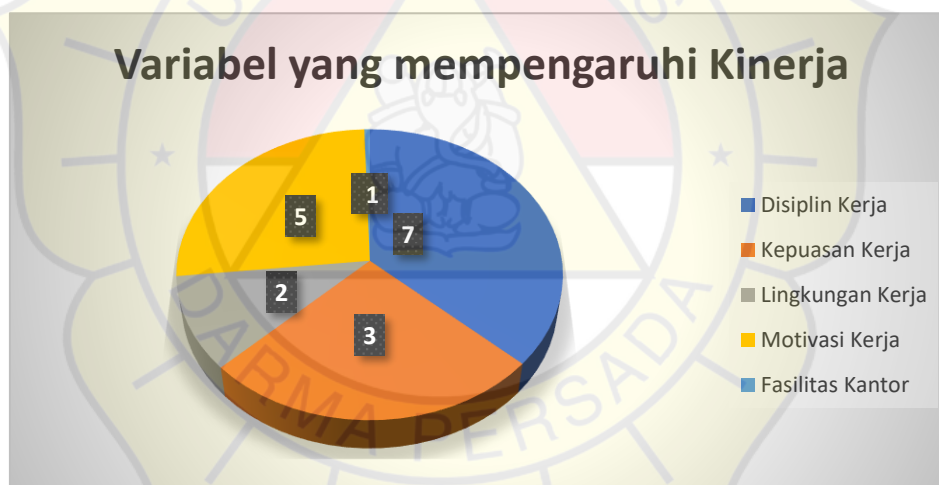
No	Indikator Penilaian	Pencapaian	
		2022	2023
1	Disiplin Kehadiran	79,02	78,00
2	Tanggung Jawab	80,85	79,00
3	Kepatuhan Kerja	78,55	78,20
Nilai Rata-Rata		79,75	78.40

*Sumber : data diolah perusahaan*

Berdasarkan Tabel 1.1 maka bisa dimengerti bahwa kontribusi dari penilaian kinerja pegawai menurun pada tahun 2023 dengan hanya bernilai 78,40 hal tersebut di akibatkan karena pegawai melakukan kelalaian seperti tidak tepat waktu dan tidak ada keterangan saat tidak hadir bekerja.

Berdasarkan hal tersebut penulis mengambil satu kesimpulan bahwa pegawai perusahaan masih belum mencapai tingkat kinerja terbaik mereka.

Selanjutnya penulis melakukan pra survei berdasarkan beberapa jurnal penelitian terdahulu tentang variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai P3S Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur dengan variabel meliputi disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja. Kuesioner pra survei ini diisi oleh 18 responden dengan hasil yang dijelaskan dalam gambar 1.1. sebagai berikut:



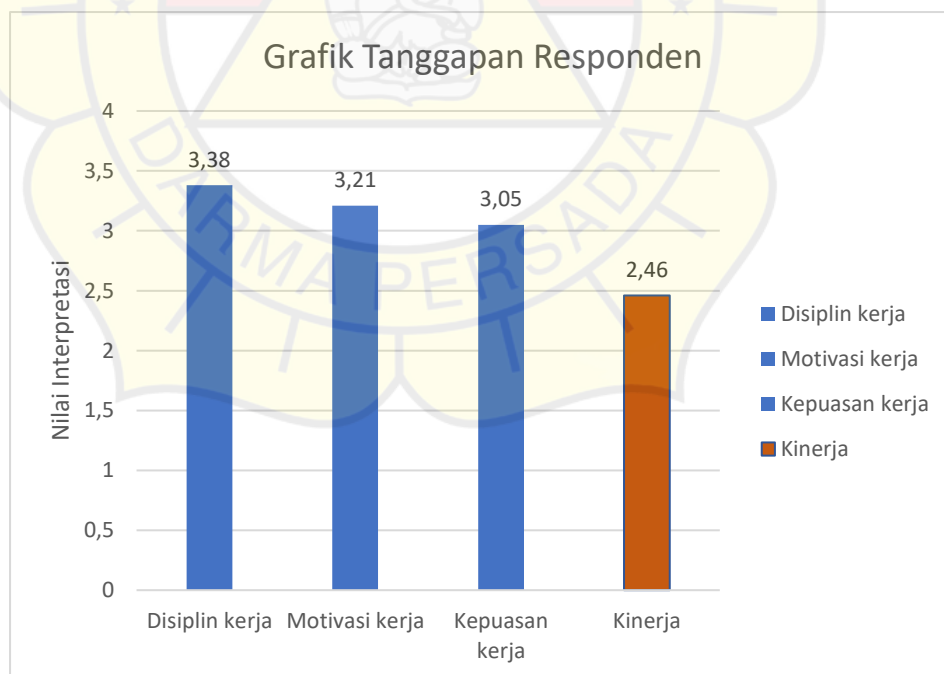
Sumber: data diolah oleh penulis 2023

**Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja di Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur adalah variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja variabel yang paling berpengaruh

besar terhadap kinerja pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S). Hal ini sejalan dengan Andayani (2020) yang menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh banyaknya pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan, sehingga menciptakan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serta yang menjadi pokok permasalahan yakni kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui permasalahan kinerja pegawai dengan ketiga variabel perlu dilakukan pra survey terhadap variabel kinerja pegawai dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap 18 pegawai sebagai responden yang dijelaskan pada gambar 1.2 yaitu sebagai berikut :



Sumber: diolah oleh penulis 2023

**Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden**

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwa dalam tabel interpretasi 3.4, disiplin kerja mempunyai rata-rata 3,38 yang artinya memiliki disiplin kerja cukup baik, selanjutnya motivasi kerja dengan rata-rata 3,21 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa nilai motivasi kerja sangat baik, lalu ada interpretasi nilai kepuasan kerja sebanyak 3,05 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa nilai kepuasan kerja sangat tinggi dan interpretasi nilai kinerja sebanyak 2,46 yang artinya kinerja pada pegawai Pegawai Pelayanan, Pengawasan dan Pengendalian (P3S) rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan perbedaan hasil dari peneliti-peneliti terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3s) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur.**

## **1.2 Identifikasi Pembatasan, Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu :

1. Tingkat kedisiplin Kerja yang diberikan Pegawai Pelayanan, Pengawasan dan Pengendalian (P3S) sangat tinggi, namun dalam kinerja pegawai masih rendah

2. Penerapan Motivasi Kerja Pegawai di Pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S) yang diberikan sangat tinggi, namun kinerja pegawai tersebut masih rendah.
3. Tingkat Kepuasan Kerja di Pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S) yang diberikan sangat tinggi, namun kinerja pegawai tersebut masih rendah

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka diperlukan adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah Para Pegawai yang bekerja di Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur

### **1.2.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang, Identifikasi, serta Pembatasan Masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan, Pengawasan



Dan Pengendalian (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur ?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur ?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S).
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S).

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pelayanan, Pengawasan Dan Pengendalian (P3S).

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yakni manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi didalam perkembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian dan penulis dapat mengetahui

serta mempelajari pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

