

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Baik di sektor publik maupun swasta, petugas sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting sebagai mesin yang mendorong organisasi maju; dengan demikian, mereka adalah aset organisasi yang paling berharga, dan dengan demikian, mereka tunduk pada pengembangan dan pelatihan profesional yang berkelanjutan. Efektivitas operasi perusahaan berkorelasi langsung dengan kualitas sumber daya manusianya. Ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten untuk menyelesaikan tanggung jawab organisasi merupakan ciri dari sumber daya manusia yang baik. Optimalisasi dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan kompetensi inti setiap instansi pemerintah. Keberhasilan suatu bisnis bergantung pada departemen sumber daya manusianya, karena karyawan yang kompeten adalah kunci untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kelurahan adalah salah satu organisasi pemerintah yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat disekitar, dimana kelurahan terlibat langsung dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Kelurahan merupakan wilayah atau tempat kerja atau tempat kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau daerah kota dibawah Kecamatan. Lurah merupakan pimpinan dan kordinator penyelenggara pemerintahan di

wilayah kerja kelurahan dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh kebijakan kewenangan pemerintah dari bupati atau walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugasnya memperoleh kebijakan kewenangan pemerintah dari Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan penyelenggaraan tugas umum pemerintah. Pelayanan publik yang baik tidak hanya di prakarsai oleh pemerintah pusat tetapi juga di daerah. Khusus untuk wilayah yang berpopulasi warga terpadat. Pelayanan publik diwilayah Jakarta harus dilihat juga secara menyeluruh dari mulai infrastruktur publik dan sarana prasarana yang lainnya dalam hal perawatan, dalam rangka mengoptimalkan pelayanan terhadap masyarakat peningkatan mutu dan pemeliharaan sarana dan prasarana, pemerintah Provinsi DKI Jakarta melalui Gubernur DKI Jakarta memperkenalkan kebijakan tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum atau dikenal sebagai PPSU ditingkat kelurahan, yang berdampak pada penyerapan ribuan sumber daya manusia yang ada di wilayah Jakarta, akhirnya terdapat sebuah regulasi baru yang merupakan jawaban permasalahan yang ada diwilayah DKI Jakarta tentang penanganan kebersihan serta lingkungan. Petugas penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) ini sangat sigap terhadap permasalahan ada dilingkungan wilayah masing-masing, sehingga kendala yang ada dilingkungan sekitar dapat segera diatasi. Tugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) dikhususkan pada masalah-masalah umum seperti kebersihan, kerapihan wilayah ataupun adanya masalah Prasarana dan Sarana yang tidak berjalan

dengan baik dan optimal diwilayah tersebut dan akhirnya dapat berjalan dengan baik dan optimal.

Dari hasil wawancara saya yang dilakukan di Kelurahan Cililitan kepada kepala bagian PPSU di ketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada Karyawan PPSU ialah permasalahan kedisiplinan pegawai dimana sering terdapat pegawai yang masih sering kedatangan terlambat jam masuk kerja karyawan disetiap minggunya, dengan durasi keterlamabatan yang bervariasi dari yang hanya beberapa menit hingga cukup lama, dan alpa tanpa keterangan dan hal tersebut sering terulang meski sudah diberikan berbagai macam teguran terhadap karyawan yang datang terlambat dan hal tersebut menjadi penghambat proses pekerjaan. Berikut data tingkat keterlambatan dan alpa pada 3 tahun terakhir dihitung dari Januari 2021 sampai desember 2023, dari 81 total karyawan (PPSU) menunjukkan terjadi keterlambatan dan alpa yang di jelaskan pada tabel 1.1

Tabel 1. 1

**Data Absensi Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana (PPSU)
Kelurahan Cililitan**

| Status Absensi | Tahun 2021 | Persentase | Tahun 2022 | Persentase | Tahun 2023 | Persentase | Keterangan |
|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Terlambat | 28 | 34,56% | 32 | 39,50% | 53 | 65,43% | Meningkat |
| Alpa | 8 | 9,87% | 16 | 19,75% | 24 | 51,85% | Meningkat |

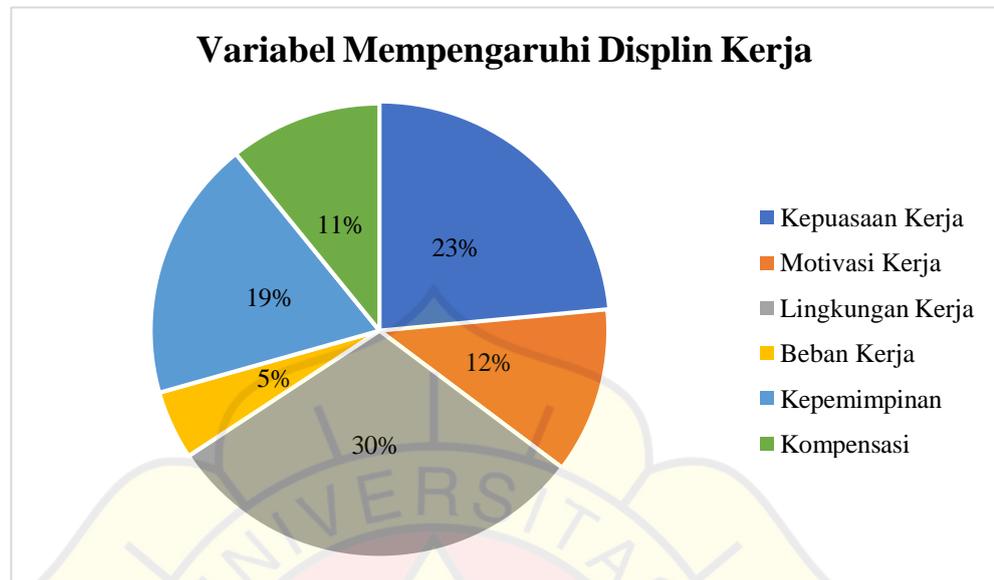
Sumber : Kepala Pembangunan dan Ekonomi Kelurahan Cililitan

Berdasarkan dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa setiap tahun mengalami

fluktuasi kenaikan dan jumlah karyawan paling banyak terlambat terjadi pada tahun 2023 sebanyak 53 karyawan dalam satu tahun. Dari data diatas perlu diketahui lebih lanjut variabel yang mempengaruhi disiplin kerja Karyawan PPSU Kelurahan Cililitan. Mengacu pada jurnal penelitian milik (Dewi, 2019) hasil penelitiannya menyatakan masih rendah nya disiplin kerja pegawai si Sekretariat DPRD Kota Bndung. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian serta menjadi pokok masalah-masalah variabel dependen yaitu disiplin kerja

maka untuk mendukung hasil penelitian maka diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 17 karyawan PPSU Kelurahan Cililitan mengenai variabel yang mempengaruhi Displin Kerja. untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja perlu dilakukan Namanya pra survey terlebih dahulu untuk menentukan variabel dari disiplin kerja tersebut, pra survey terhadap 20% dari 81 total pegawai PPSU Kelurahan Cililitan untuk mengetahui apa saja variabel yang mempengaruhi kedisiplinan kerja Karyawan PPSU Kelurahan Cililitan bahwa disiplin kerja di pengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, kompensasi dengan hasil yang dijelaskan dalam gambar 1.1 sebagai berikut :

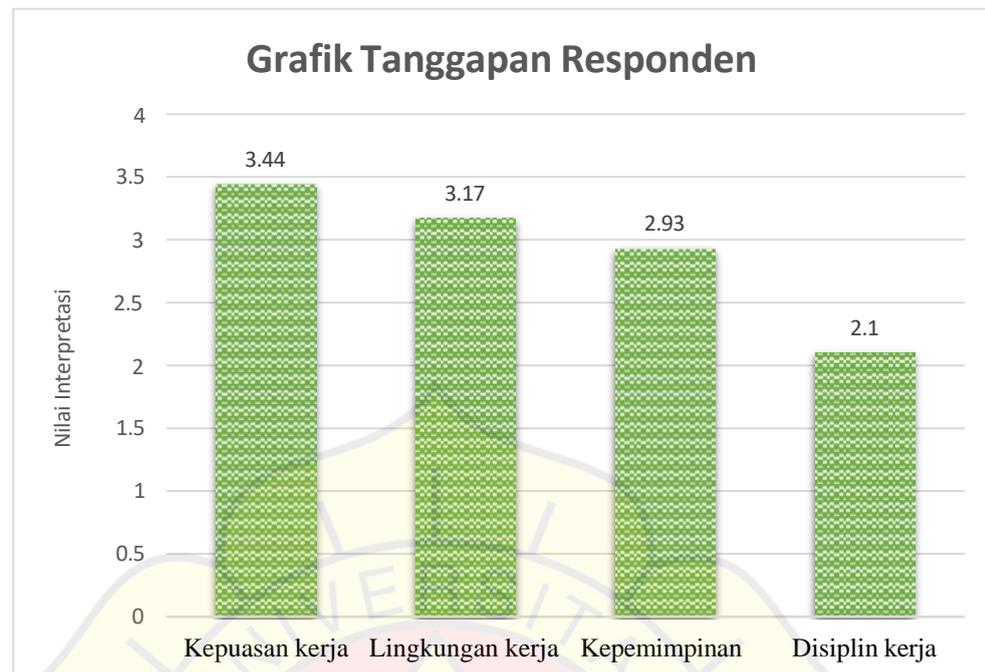
Variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja



Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

Gambar 1. 1 Variabel yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Selanjutnya untuk mengetahui apa permasalahan disiplin kerja dengan ketiga variabel perlu dilakukan pra survey terhadap variabel disiplin kerja dengan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap 17 responden karyawan PPSU yang dijelaskan pada gambar 1.2 yaitu sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan pada gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tabel interpretasi, kepuasan kerja mempunyai rata-rata nilai 3,43 yang artinya memiliki kepuasan kerja sangat tinggi, lingkungan kerja mempunyai rata-rata nilai 3,12 artinya memiliki lingkungan kerja baik, kepemimpinan dengan mempunyai rata-rata nilai 2,95 artinya baik dan disiplin kerja mempunyai rata-rata nilai 2,1 artinya bahwa nilai disiplin kerja karyawan PPSU rendah.

Setelah mengetahui terdapatnya permasalahan kepada karyawan PPSU pada disiplin kerja, maka penulis memperoleh data dari absen dan wawancara dengan Kepala Ekonomi dan Pembangunan Ibu Dian Kelurahan Cililitan bahwa terjadi penurunan disiplin kerja kepada para Karyawan (PPSU). Dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dan mengajukan judul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Penanganan Prasarana dan sarana Umum (PPSU) Kelurahan Cililitan .**”

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Kepuasan kerja karyawan yang diberikan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Cililitan sangat tinggi, namun disiplin kerja sangat rendah
2. Lingkungan kerja karyawan yang diberikan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan cililitan tinggi, namun disiplin kerja rendah
3. Kepemimpinan yang diberikan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Cililitan baik, namun disiplin kerja rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Penanganan Prasarana dan sarana Umum (PPSU) Kelurahan Cililitan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dal hal ini

peneliti membatasi masalah pada kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah diatas dapat disimpulkan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) ?
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) ?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan diatas, Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja , lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU).

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Penanganan Prasarana dan sarana Umum (PPSU).
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU)
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU)

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dituliskan diatas, terdapat dua manfaat akademis dan manfaat kritis sebagai berikut :

1. Manfaat akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU).

2. Manfaat Perusahaan

Merupakan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pemimpin dalam menentukan kebijaksanaan khususnya dibidang ekonomi dan pembangunan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai (PPSU)

3. Manfaat penelitian

Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen. Selain itu, peneliti juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi saya yang membacanya

