

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi, karena keberhasilan pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawainya. Tanpa adanya pegawai yang memiliki disiplin kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja yang baik, maka tujuan organisasi akan sulit untuk tercapai secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi setiap instansi pemerintah maupun Perusahaan swasta.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai secara kualitas dan kuantitas. Pencapaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan pencapaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh instansi atau Perusahaan. Menurut Fenny dan Agustinus Setyawan (2024) mengungkapkan kinerja ialah tingkatan pencapaian hasil kerja yang sudah dilaksanakan sesuai dengan visi misi perusahaan. Sementara itu menurut (Tolu et al 2021) Kinerja pegawai ialah keadaan yang paling esensial dalam upaya suatu usaha demi memperoleh tujuannya. Dengan kata lain Kinerja merupakan ukuran atau capaian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam konteks ini, kinerja pegawai bukan hanya soal hasil, tetapi juga bagaimana proses pelaksanaan tugas mencerminkan nilai, komitmen, dan efektivitas kerja. Kinerja yang baik dapat terlihat dari produktivitas, kualitas pekerjaan, kedisiplinan, kerjasama, serta inisiatif dalam menyelesaikan

masalah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kinerja yang tinggi akan berdampak langsung pada efektivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Jadi kinerja seorang pegawai sangatlah perlu karena dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu (Sinambela, 2018: 480).

Kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh beberapa faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor utama adalah disiplin kerja, yaitu sejauh mana pegawai menaati peraturan, jam kerja, serta tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Disiplin ditumbuhkan agar terjadi kepatuhan terhadap aturan dan juga tumbuhnya ketertiban dan efisiensi (Hardianto & Agho, 2019). Selanjutnya menurut Siagian (2022) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan

mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi” (Andayani, 2021).

Selain disiplin kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerjanya juga. Menurut Hasibuan dalam Febrianti(2020:5) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga menjadi salah satu cara untuk mendorong semangat kerja pegawai agar mampu bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Novitawati,dkk.,2021).Seseorang dengan motivasi tinggi akan lebih cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk meningkatkan kemampuan mereka sendiri, yang tidak hanya akan mempengaruhi mereka secara pribadi tetapi juga berdampak pada keberhasilan dan kesuksesan organisasi (Humaira et al., 2025).Menurut Rivai dalam (Prabowo, 2020), terdapat tiga faktor sumber motivasi, yaitu: (1) peluang untuk berkembang dalam perusahaan, (2) jenis atau sifat dari pekerjaan, dan (3) rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Tingkat kepuasan kerja pegawai juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan.Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan, kepuasan, dan kebahagiaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya

dan lingkungan kerja di mana ia berada. Menurut Prihatsanti dalam (Arista et al., 2024), kepuasan kerja merupakan indikator mendasar bagi keberhasilan seseorang dalam bekerja dengan menjaga hubungan antara individu dan lingkungan kerja yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja yang baik dan efektif dapat mempengaruhi pencapaian kerja serta kualitas kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, karena pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya (Susanto, dkk., 2022). Afandi (2018:82) menyatakan bahwa dalam menilai kepuasan kerja, terdapat indikator-indikator tertentu yang dapat dipertimbangkan, Yaitu: 1) Pekerjaan 2) Upah 3) Promosi 4) Pengawas 5) Rekan Kerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Kota Malang. Dalam pelaksanaan tugasnya, BKPSDM menuntut pegawai untuk memiliki disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang baik agar pelayanan dapat berjalan optimal. Oleh karena itu, BKPSDM Kota Malang menjadi lokasi yang relevan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja sebagian pegawai. Beberapa pegawai belum sepenuhnya mematuhi

jam kerja yang telah ditetapkan, yang terlihat dari adanya keterlambatan hadir serta ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, motivasi kerja pegawai belum merata, di mana sebagian menunjukkan semangat kerja yang tinggi, namun sebagian lainnya masih bekerja sekadar memenuhi kewajiban.

Dari sisi kepuasan kerja, masih terdapat pegawai yang merasa beban kerja belum seimbang dengan penghargaan yang diterima serta terbatasnya kesempatan pengembangan diri. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan dan efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kota Malang.

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Disiplin kerja memastikan pegawai menaati aturan serta bekerja secara teratur, motivasi kerja mendorong semangat dan loyalitas pegawai, sedangkan kepuasan kerja membentuk sikap positif dalam bekerja.

Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Malang penting

dilakukan guna mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang

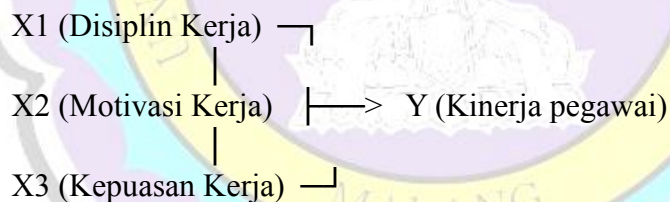
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang

1.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen yaitu:

1. Disiplin Kerja (X1)
2. Motivasi Kerja (X2)
3. Kepuasan Kerja (X3)

yang diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Secara sederhana, paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Penjelasan:

1. Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.
2. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.
3. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat.

4. Ketiga variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) dapat secara simultan memengaruhi kinerja pegawai (Y).

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa dengan variabel maupun objek yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
- b. Bagi pegawai, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja dalam menunjang kinerja, individu maupun organisasi.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan, serta penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

3. Manfaat Akademis

Khususnya bagi mahasiswa program studi manajemen Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang penelitian ini dapat menjadi salah satu bentuk kontribusi nyata mahasiswa dalam pengembangan ilmu pengetahuan, dan memperkaya referensi penelitian di perpustakaan.

1.6 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi agar pembahasan lebih terarah dan tidak melebar dari tujuan yang ingin dicapai, yaitu: Objek Penelitian Penelitian ini difokuskan pada pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

1. Objek Penelitian

Objek Penelitian Penelitian ini difokuskan pada pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah seluruh pegawai yang menjadi responden penelitian sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan.

3. Variabel Penelitian

A. Variabel independen (X):

- a. Disiplin Kerja (X1)
- b. Motivasi Kerja (X2)
- c. Kepuasan Kerja (X3)

B. Variabel dependen (Y):

Kinerja Pegawai

4. Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya membahas hubungan dan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor lain di luar variabel tersebut yang juga mungkin memengaruhi kinerja pegawai tidak diteliti lebih lanjut.

5. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang dengan jangka waktu penelitian yang disesuaikan dengan kebutuhan pengumpulan data serta penyusunan laporan.

