

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah kunci kelangsungan usaha Organisasi karena merupakan sumber daya organisasi yang relatif sulit untuk ditiru dari organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak ada tetap dan bergerak secara fleksibel setelah perubahan yang terjadi di lingkungan. Manajemen pribadi adalah sebuah rangkaian Sumber daya yang berkaitan dengan pengurangan staf, pemilihan staf, pengembangan, Mendukung dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang baik tujuan individu dan organisasi.

Personalia memiliki posisi yang sangat strategis Organisasi, yang berarti bahwa komponen manusia memegang peranan penting dalam pelaksanaannya kegiatan untuk mencapai tujuan. Karena itu adalah keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi yang sangat kuat.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung padanya teknologi perusahaan, tetapi juga sumber daya manusia Kepemilikan Perusahaan. Jadi perusahaan membutuhkan sumber daya sumber daya manusia potensial yang dapat disediakan oleh manajer dan pegawai, kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu tersebut pegawai, organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja Pegawai dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Prestasi itu pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Prestasi Pegawai mempengaruhi berapa banyak mereka berkontribusi untuk organisasi, termasuk kuantitas produksi, kualitas, lead time Waktu produksi, kehadiran di tempat kerja, dan keterampilan kolaboratif (Mathis dan Jackson, 2014: 114). Salah satu factor penunjang keberhasilan kinerja pegawai ialah motivasi.

Menurut Siti & Hariyadi (2019: 52) motivasi kerja inilah yang menjadi pendorong, motivasi kerja diberikan kepada kita oleh orang lain, sehingga mereka ingin melakukan Perubahan pada diri kita sendiri. Motivasi kerja adalah

hal yang paling penting untuk dicapai kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk maju. Seseorang yang tidak termotivasi kerja, membuat sedikit usaha di tempat kerja. Draif Motivasi kerja adalah konsep penting ketika mempelajari kinerja individu. Jadi motivasi kerja berarti hal-hal yang menimbulkan motivasi kerja, dorongan atau dorongan atau kondisi yang menimbulkan keinginan.

Motivasi kerja diciptakan oleh seorang individu atau pemimpin untuk menciptakan pula hasil yang lebih maksimal nantinya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, karena semuanya berjalan tanpa disiplin langkah-langkah yang akan diambil mengarah pada hasil yang tidak memuaskan dan tidak seperti yang diharapkan. Disiplin adalah sikap manusia tercermin dalam tindakan dan perilaku, baik secara individu maupun kelompok berupa kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku bagi masyarakat (Kurniawan dan Alimudin, 2015).

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi kerja saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selain kedisiplinan factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai bentuk ekspresi perasaan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja akan mengembangkan prestasi kerja pegawai, yang membentuk budaya kerja yang baik Memberikan kenyamanan di lingkungan dan kualitas hidup pekerjaan yang baik karena dapat melakukan pekerjaannya dengan cukup baik pernyataan ini didukung oleh (Siagian ,2018).

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap

berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Kinerja pegawai merupakan aset yang paling penting organisasi/instansi. Persaingan yang semakin ketat memaksa perusahaan untuk melakukannya masih berfungsi lebih baik. Manajemen sumber daya perusahaan penting untuk terus ditingkatkan. Performa tidak maksimal Pegawai di perusahaan, sebelumnya masalah terbesar yang harus dihadapi dan juga merupakan tugas utama Manajer atau direktur dapat menggunakan semua keterampilan, pengetahuan, kemampuan terbaik pegawai agar pegawai bias menjabarkan visi dan misi yang disepakati bersama dalam kerangka tersebut mencapai tujuan perusahaan. Moral pada pegawai dapat dilihat ketika cinta Pekerjaan itu tinggi dan melalui motivasi kerja dan pendidikan kepuasan kerja para pegawai. Seorang pegawai yang memiliki Motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan semangat pekerjaan tinggi (Faslah dan Savitri 2013).

Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan dan kinerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Namun pada kenyataannya, banyak kesenjangan yang terjadi terutama pada para pegawai negeri yang terkadang tidak mendedikasikan diri sebagai pegawai negeri yang harus memberikan kinerja yang baik. Ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan masyarakat soal pelayanan yang masih kurang memuaskan bagi masyarakat, keluhan tersebut disampaikan melalui kotak layanan kritik dan saran yang disediakan di loket pelayanan. Dalam satu tahun terakhir terdapat sebanyak 10 kritik atas pelayanan yang diberikan. Walaupun secara prosentase jika dibandingkan dengan jumlah layanan yang diberikan, jumlah kritikan tersebut tidak termasuk banyak, namun tetap saja masih ada kinerja yang tidak memuaskan para penerima layanan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro. Sehingga perlu dievaluasi dan teliti penyebab hal tersebut.

Selanjutnya kurang disiplinnya soal kehadiran dan apel pagi setiap pegawai. Berdasarkan data absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro pada Tahun 2022 dari 32 orang jumlah pegawai terdapat 14 orang (43,75%) dengan tingkat kehadiran kurang, dan 18 orang

(56,25%) dengan tingkat kehadiran penuh. Tingkat kehadiran pegawai mengalami peningkatan pada tahun 2023 dari 32 pegawai, terdapat 12 orang (37,5%) dengan tingkat kehadiran kurang dan 20 orang (62,5%) pegawai dengan kehadiran penuh. Hal ini tentu saja akan berdampak pada produktivitas kerja. Selain itu dari tingkat kehadiran apel pagi, diperoleh data yaitu rata-rata setiap harinya yang hadir apel pagi sebanyak 12 orang (37,5%), yang artinya masih banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi. Ketidakhadiran tepat waktu para pegawai tersebut menyebabkan pelayanan menjadi terhambat dan produktivitas kerja tidak maksimal.

Selain itu, capaian sasaran kinerja pegawai (SKP) yang mengacu pada Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1/SE/I/2022 Tentang Tata Cara Penilaian dan standar Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2022 dari tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitan Hasil Sasaran Kinerja Pegawai

No	III. Unsur Penilaian	Skala Penilaian 75-80	Total Pegawai	Nilai Rata-rata
1	Orientasi pelayanan	Penilaian SKP sampai dengan Desember 2022 = 82,33	9	81
2	Integritas		9	81
3	Komitmen		8	81
4	Disiplin		8	81
5	Kerjasama		6	81
6	Kemimpinan		4	80
Total Pegawai			44	485
Rata-Rata Persentase (%) SKP				80,8333

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2023.

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa standar penilaian kinerja pegawai dari skala 75-80 menunjukkan nilai rata-rata (SKP) untuk orientasi pelayanan adalah 82,33, yang menunjukkan secara umum pegawai telah menunjukkan orientasi pelayanan yang baik. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal konsistensi dalam memberikan pelayanan prima kepada semua pegawai capaian sasaran kinerja pegawai yang di singkat dengan (SKP) mengalami penurunan terlihat dari setiap aspek yaitu pada aspek orientasi pelayanan total pegawai 9 dengan nilai rata-rata 81, aspek integritas sebanyak 9 pegawai dengan nilai rata-rata 81, aspek komitmen 8 pegawai dengan nilai rata-

rata 81, untuk disiplin 8 pegawai dengan nilai rata-rata 81, kerjasama 6 dan nilai rata-rata 81, sedangkan aspek kepemimpinan sebanyak 4 pegawai dengan nilai rata-rata 80. Hal ini yang menjadi salah satu faktor tidak sesuai capaian kinerja pegawai. Menurut Di *et al.*, (2016) mengatakan kinerja sebagai kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam mencapai tujuan organisasi kinerja pegawailah yang dapat menentukan keberhasilan suatu tujuan instansi tersebut. Pendapat dari Issalillah, (2019) "Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki".

Dalam perkembangannya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang pemberdayaan masyarakat dan transmigrasi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Hal ini juga yang menjadi upaya untuk mencapai tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai serta faktor pendukung melalui motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang baik agar dapat mendorong kinerja pegawai yang sesuai dan optimal.

Atas dasar pertimbangan dan pemikiran yang penulis lakukan di kantor pemerintahan tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Metro, penulis akan mengkaji salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan judul Tesis "Pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro".

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui adanya pengaruh, diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Bagi Instansi
 Penelitian ini berguna untuk memberikan bahan saran dan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro.
2. Bagi Penulis
 Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu yang dipelajari selama perkuliahan dan dapat menambah atau memperkaya wawasan dalam penerapan ilmu sumber daya manusia yaitu motivasi kerja, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

Sifat Penelitian	: Pengaruh
Subjek yang diteliti	: Pegawai
Objek Penelitian	: Motivasi kerja, Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai
Tempat Penelitian	: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro
Waktu Penelitian	: Tahun 2024

F. Sistematika Penulisan

Secara garis besar tesis ini dibagi menjadi lima bagian, yaitu bagian awal tesis, bagian isi tesis dan bagian akhir tesis. Berikut ini dijelaskan masing-masing bagian tesis :

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang, masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, pemanfaatan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika skripsi disajikan dalam bab ini.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Berisi uraian tentang teori-teori yang menjadi dasar pemecahan masalah yang berkaitan dengan judul tesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Meliputi populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, rumusan masalah, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, proses analisis deskriptif kuantitatif ditemukan dan dikembangkan melalui interpretasi yang ada.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi semua rangkuman hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dan memberikan solusi terkait penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN