

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap kota atau sub-daerah menyelesaikan program produktif yang terus-menerus dikoordinasikan supaya capai tujuan. SDM merupakan salah satu elemen dalam yang berperan penting dalam menentukan tercapai atau tidak suatu organisasi dalam menggapai tujuannya. Keberhasilan perkumpulan dalam mencapai tujuannya tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan dan pelaksanaan para pekerja di dalamnya. Eksekusi perwakilan adalah hal yang memengaruhi jumlah yang mereka tambahkan ke kota.

Desa Banjarrejo dibuka selama periode provinsi Belanda pada tanggal 5 April 1940 dan sekitar itu selama kita bisa melihat alam liar yang terlihat di mata. Oleh karena itu, melihat kondisi hutan yang ada di sana, kehidupan yang menjanjikan tergambar, kelompok penjajahan yang pada saat itu di tempat tidur yang pindah ke Kota Banjarrejo ke atas dari 36 Kepala Keluarga ditempatkan di Kota Banjarrejo timur yang mana dipelopori atau dimotori oleh Bapak Bayan Merto Pawiro. Sejarah singkat Desa Banjarrejo.

Pelaksanaan pasal 2 UU No.6 tahun 2004 “tentang kewenangan didesa mengingat pakar di bidang organisasi pemerintahan kota, perwujudan pembangunan kota, kemajuan wilayah kota, dan penguatan wilayah kota”. Pemberian kekuasaan pemerintah yang luas kepada sub-daerah memiliki akibat langsung dari berkurangnya otoritas pemerintah lingkungan atas sub-lokal dan perluasan kewajiban kepada kota-kota. Sesuai dengan selesainya pembangunan kembali, penting untuk mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan untuk melakukan usaha saat ini serta dapat diharapkan.

Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide pemecahan suatu persoalan inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Selain motivasi kerja dan kepuasan kerja ada juga faktor kedisiplinan merupakan yang sangat penting juga dalam tujuan pelaksanaan pekerja dusun. Seorang perangkat desa yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan/kepala desa.

Menurut Hilmawan (2019), menyatakan “Kepuasan Kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja, dalam hubungannya apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan dan keinginan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang dirasa senang oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai”.

Nabawi (2020). Menyatakan bahwa “ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan atasan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun”.

Absensi kehadiran karyawan kelurahan di Desa Banjarrejo per Januari-Desember 2019 sampai 2020 masih banyak karyawan yang belum disiplin dalam bekerja, rata-rata karyawan masuk kerja pada pagi hari selalu tidak tepat waktu. Dengan disiplin, praktis segala sesuatu yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan sempurna dan dengan hasil yang memuaskan. Bagi seorang wakil, kedisiplinan merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kapasitas dan tenaga, lalu membuat modal yang dapat diandalkan dalam memajukan jabatan.

Dari penelitian sebelumnya, hubungan antara disiplin dan eksekusi secara langsung relatif, menyiratkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja perwakilan di tempat kerja, semakin tinggi pameran dan administrasi yang dibuat. Bergantian, jika perwakilan tidak senang dengan pameran mereka, akan ada pengurangan presentasi mereka. Dengan peningkatan atau perluasan pelaksanaan pekerja, administrasi yang mereka kasih pada daerah jadi lebih baik. Secara kuantitatif menunjukkan adanya penurunan derajat disiplin kerja

yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat presentasi keterlambatan karyawan di Desa Banjarrejo Lampung Timur yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Tahun 2019 Di Desa Banjarrejo

Bulan	Sakit	Izin	Terlambat	Jumlah perangkat desa	Status Karyawan		Jumlah hari kerja	Presentase keterlambatan
					Pns	Honor Daerah		
Januari	11	10	20	45			22	2,0
Februari	8	14	33	45			19	3,8
Maret	1	4	26	45			20	2,8
April	8	4	22	45			19	2,5
Mei	3	7	27	45	20	25	21	2,8
Juni	17	6	22	45			18	2,7
Juli	8	5	28	45			23	2,7
Agustus	1	11	30	45			22	3,0
September	4	8	17	45			21	1,7
Oktober	2	6	18	45			23	1,7
November	7	4	20	45			21	2,1
Desember	9	2	15	45			21	1,5
Rata-Rata								29,3

Sumber: Kantor Kepala Desa Banjarrejo Kecamatan Batanghari 2020

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Tahun 2020 Di Desa Banjarrejo

Bulan	Sakit	Izin	Terlambat	Jumlah karyawan	Status Karyawan		Jumlah hari kerja	Presentase keterlambatan
					Pns	Honor Daerah		
Januari	1	10	46	45			22	4,6
Februari	16	12	44	45			20	4,8
Maret	6	4	24	45			20	2,6
April	0	1	21	45	25	20	21	2,2
Mei	2	2	30	45			17	3,9
Juni	12	5	49	45			21	5,1
Juli	15	4	49	45			22	4,9
Agustus	10	8	39	45			19	4,5
September	5	3	15	45			21	1,5
Rata-Rata								34,1

Sumber: Kantor Kepala Desa Banjarrejo Kecamatan Batanghari 2020

Dari Tabel 1.1 disimpulkan rata-rata tingkat keterlambatan karyawan pada tahun 2019 sebesar 29,3% dan pada tabel 1.2 rata-rata tingkat keterlambatan karyawan pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 34,1%. Yang menyebabkan peningkatan keterlambatan yaitu kurangnya kesadaran bagi para karyawan sehingga banyak pekerjaan yang tertunda hal ini juga memperlambat proses pelayanan bagi masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Kesadaran akan disiplin setiap karyawan perlu ditingkatkan kembali demi mewujudkan tujuan instansi. Selain disiplin kerja saat ini persepsi masyarakat terhadap profesionalisme karyawan masih rendah. Lingkungan Kerja pun masih mempengaruhi bagi karyawan, beberapa hal masih sering dikeluhkan oleh masyarakat dalam dunia birokrasi adalah layanan yang lamban ,berbelit belit, berorientasi kekuasaan.

Sedangkan fungsi administrasi kelurahan secara struktual memiliki kegunaan yang strategis dan penting untuk masyarakat, dalam penanganan tata usaha bantuan umum seperti KK, surat pindah surat pengantar nikah, KTP dan lain-lain. Pada kondisi ini bisa terjadi penurunan kinerja pegawai selama 2 tahun berturut-turut. Pada uraian tersebut, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari Kab. Lampung Timur"**

B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, berikut identifikasi masalah yang terjadi pada Perangkat Desa Banjarrejo sebagai berikut:

- a. Meningkatnya jumlah keterlambatan karyawan pada periode 2019-2020 sehingga memperlambat proses pengurusan berkas.
- b. Hubungan antar karyawan kurang harmonis
- c. Kurangnya informasi mengenai hal yang bersangkutan tentang bantuan dll.
- d. Faktor fasilitas yang diberikan kurang maksimal.
- e. Menurunnya tingkat kedisiplinan yang belum diketahui penyebabnya.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang, maka dapat dirumuskan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari Kab. Lampung Timur ?
- b. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari Kab. Lampung Timur?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari Kab. Lampung Timur?
- d. Apakah Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari Kab. Lampung Timur?
- e. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Profesionalisme secara bersama-sama terhadap Kinerja Perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari Kab. Lampung Timur?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari Kab. Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari Kab. Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari Kab. Lampung Timur.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Banjarrejo Kec. Batanghari Kab. Lampung Timur.
5. Untuk mengetahui bagaimana Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan profesionalisme kerja terhadap kinerja Perangkat Desa .

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Konsekuensi dari penyelidikan ini diandalkan untuk menambah peningkatan ilmu pengetahuan secara keseluruhan dan bidang aset manusia dewan secara khusus dan sebagai semacam perspektif jika diadakan pemeriksaan lebih lanjut, terutama bagi individu yang perlu merenungkan dampak pemenuhan pekerjaan. pada eksekusi pekerja.

2. Kegunaan Praktis”

Keuntungan pragmatis yang akan dicapai dalam ujian ini untuk beberapa pertemuan antara lain:

- a. Bagi Instansi

Eksplorasi ini perlu dimanfaatkan sebagai pemikiran atau kontribusi bagi organisasi dalam mengawasi pelaksanaan pekerja melalui disiplin kerja yang representatif.

- b. Bagi Akademisi

Hasil investigasi ini diandalkan untuk dimanfaatkan sebagai bahan pembelajaran dan pemanfaatan informasi di bidang eksekutif, khususnya di bidang sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil pemeriksaan ini perlu menjadi acuan tambahan untuk eksplorasi tambahan serta pemikiran bagi asosiasi yang menangani masalah serupa.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu hanya mencakup pembahasan mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan profesionalisme Perangkat Desa. Penelitian ini mencakup semua Perangkat Desa Banjarrejo.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, kegunaan penelitian, ruang lingkup serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Dalam bab ini akan diuraikan landasan teori yang digunakan, penelitian relevan, hubungan antar variable, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode menganalisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab terakhir, bab ini akan menyajikan secara singkat simpulan yang diperoleh dan juga memuat saran yang diberikan kepada obyek penelitian bagi pihak yang berkepentingan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN