

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Aset terpenting dalam suatu organisasi maupun perusahaan adalah sumber daya manusia yang nantinya akan menjadi tenaga kerja pada suatu instansi, hal ini dikarenakan perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi dan perusahaan. Semakin baik kinerja tenaga kerja yang dimiliki dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah organisasi maupun perusahaan. Agar mendapatkan kinerja yang optimal, diperlukan adanya pengelolaan yang baik agar tenaga kerja pada suatu organisasi ini merasa nyaman dalam melaksanakan tanggung jawab dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2011), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya. Untuk itu dikatakan bahwa tenaga kerja ini hendaknya berpengetahuan tinggi agar bisa menjalankan tupoksinya pada organisasi. Tidak hanya itu, tenaga kerja juga harus terampil dan disiplin sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Kebutuhan tenaga kerja yang mampu bekerja efektif dan efisien dibutuhkan supaya dapat mencapai seluruh target yang dibebankan organisasi kepada pegawai/tenaga kerja. disiplin kerja pegawai yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tenaga kerja harus memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat menumbuhkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja. Selanjutnya Uno (2013) Mendefinisikan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan

eksternal dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan adanya; hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Penting bagi tenaga kerja untuk mendapatkan motivasi agar semangat kerja meningkat kemudian mendorong untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, dan motivasi juga bisa memberi semangat pada pegawai untuk disiplin dalam bekerja.

Adapun menurut Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan.

Beberapa pernyataan di atas secara tidak langsung mengartikan bahwa disaat pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi instansi maupun bagi pegawai itu sendiri. Maka demikian diperlukan kesadaran para pegawai/tenaga kerja dalam mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku yang nantinya akan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah sikap

emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2011). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu dilakukan oleh Badan Pengawasan Pemerintah Provinsi terhadap kinerja Pegawai di Kabupaten Klaten diketahui pegawai yang tidak disiplin kerap ditemukan dalam beberapa indikator, diantaranya keterlambatan jam masuk kerja (1,01%), tingkat absen (1,16% dalam sebulan), penyimpangan kerja seperti bercakap cakap, kelalaian kerja, merokok saat kerja (3,5%), dan kasus-kasus lainnya sekitar (1,05%). Selain itu pula tayangan televisi dan media massa kerap berpengaruh terhadap rendahnya disiplin kerja para pegawai. Di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Pertanian Kabupaten Gresik Jawa Timur, terdapat lebih dari 7% pegawai yang bolos kerja ketika cuti lebaran sudah habis. Hal sama terjadi di Pemkab Riau terdapat 1,46% pegawai bolos kerja, bahkan di wilayah DKI Jakarta 11 PNS diturunkan pangkatnya karena tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang jelas (Kartika, 2011).

Kondisi nyata di lokasi penelitian juga ditemukan peneliti dan tidak jauh berbeda dengan survey diatas. Bahwa masih ditemukannya sebagian kecil pegawai/tenaga kerja yang tidak mengikuti apel pagi dan sore, terlambat apel, pulang lebih awal, tidak berada di ruangan saat jam kerja, dan lain sebagainya. Dengan demikian penulis dapat menarik kesimpulan bahwa indikator

sikap, norma dan tanggung jawab pegawai di DISKEPORA Provinsi Jambi masih bermasalah yang mana indikator tanggung jawab merupakan yang cukup bermasalah diantara ketiga indikator. Hal demikian berarti sangat bertolak belakang jikadilihat dari teori diatas, bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku sehingga disiplin yang baik mencerminkan akan kesadaran pegawai/tenaga kerja akan tugas-tugas yang harus dikerjakan.

Apabila dikaitkan dengan teori di atas bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja diasumsikan bahwa ada pengaruh terhadap masing-masing variabel tersebut yang penting untuk diketahui dan diteliti. Hal ini juga memberikan alasan yang kuat bahwa perlu juga untuk mengetahui bagaimana motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai yang ada di DISKEPORA Provinsi Jambi.

Berdasarkan kondisi nyata yang peneliti lihat di lapangan yang dipaparkan pada latar belakang masalah, menarik untuk dilakukan perluasan terhadap gambaran nyata tentang disiplin kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi dengan fokus penelitian ” **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi** “.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi
3. Mengetahui sejauh mana tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi disebabkan oleh dua variabel diatas

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada variabel motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, disiplin kerja sebagai variabel terikat. Dan subjek penelitian adalah pegawai DISKEPORA

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Diskepora Provinsi Jambi?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Diskepora Provinsi Jambi?
3. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Diskepora Provinsi Jambi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Diskepora Provinsi Jambi

2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Diskepora Provinsi Jambi
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Diskepora Provinsi Jambi.

1.6 Manfaat penelitian

Terdapat dua manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah sumbangan pemikiran ilmiah dan menambah pengetahuan baru bagi peneliti
- b. Hasil Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberi kontribusi di bidang pendidikan dan pengetahuan dengan memberikan tambahan referensi dan informasi mengenai Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai DISKEPORA Provinsi Jambi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Adapun manfaat penelitian ini bagi peneliti merupakan tugas akhir peneliti dalam menyelesaikan studi S1 Program Studi Administrasi Pendidikan serta dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung.

b. Bagi Program Studi Administrasi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu masukan dan rujukan informasi manajemen sumber daya manusia khususnya bagi mahasiswa guna menambah dan memperluas wawasan terkait

manajemen sumber daya manusia yang dipelajari di prodi Administrasi Pendidikan.

c. Bagi pegawai/tenaga kerja

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Pegawai untuk mendapat kepuasan kerja melalui motivasi kerja dan disiplin kerja

d. Bagi Instansi/DISKEPORA

Diharapkan dapat menjadi masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan yang berarti bagi instansi sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki terutama mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai.

e. Bagi pembaca

- 1) Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia
- 2) Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan pengamatan secara mendalam, khususnya pada permasalahan serupa.

1.7 Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk menghindari salahnya penafsiran dalam penelitian ini, maka akan dijelaskan definisi operasional sebagai berikut:

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan dorongan, kekuatan, semangat dan kegigihan perilaku seseorang guru kepada kegiatan kerjanya yaitu dalam kegiatan belajar mengajar. Motivasi kerja guru ditunjukkan dengan: (1) *Recognition* (Pengakuan), (2) *Monetary Reward* (penghargaan berupa uang), (3) *profesional growth* (peningkatan kinerja), (4) *interpersonal relations* (hubungan interpersonal), (5) *job significance* (pentingnya pekerjaan), (6) *sense of achievement* (pencapaian tujuan), dan (7) *working conditions* (suasana kerja).

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketaatan dan kerelaan melakukan tanggung jawab pekerjaan tanpa merasa terpaksa. Disiplin kerja ditunjukkan dengan: (1) ketepatan waktu, (2) menggunakan peralatan kantor dengan baik, (3) tanggungjawab yang tinggi, (4) ketaatan terhadap aturan kantor, dan (5) menggunakan seragam sesuai aturan.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi pegawai saat kerja. Kepuasan kerja ditunjukkan dengan adanya: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) rekan sekerja, (4) atasan, (5) promosi, dan (6) lingkungan kerja.