

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, akan tetapi juga ada yang non fisik misalnya dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dapat dilihat dari persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang mempunyai cara berfikir untuk bisa maju, cerdas, inovatif, dan juga mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam situasi saat ini peran sumber daya manusia sendiri mempunyai peranan penting dalam suatu lembaga yang dapat di prioritaskan ke dalam aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan lembaga organisasi. Dapat dilihat dari lembaga organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam lembaga organisasi masing-masing dengan bertujuan untuk tercapainya kelangsungan hidup lembaga organisasi.

Hal tersebut dapat mengingatkan kita bahwa peranan sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan keberhasilan dalam suatu lembaga organisasi. Keberhasilan lembaga organisasi dalam mencapai tujuannya tidak bisa di lepas dari peran pimpinannya. Dalam suatu lembaga organisasi pimpinan bukan merupakan suatu objek dalam pencapaian tujuan, tetapi sebagai subjek atau pelaku. Peran pemimpin perusahaan dalam pembentukan

mental bekerja yang baik dengan cara memberikan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan bimbingan, pengarahan, dan koordinasi yang baik dalam bekerja.

Sumber daya manusia berupa karyawan yang dimiliki oleh lembaga organisasi adalah salah satu faktor penting bagi lembaga organisasi dalam mewujudkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan atau organisasi bisa ditentukan melalui kemampuan dalam mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga organisasi.

Tercapainya tujuan lembaga organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana atau prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Bagi sebuah lembaga organisasi harus mempunyai tujuan yang diinginkan yaitu seperti dapat menghasilkan barang atau jasa yang bermanfaat bagi orang lain dan untuk itu di buat target rencana yang harus dicapai oleh semua orang yang terlibat dalam lembaga organisasi.

Dengan adanya situasi sumber daya manusia seperti ini, maka bisa di jadikan sebagai aset yang harus di tingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Oleh karena itu lembaga organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya secara optimal. Salah satu yang dapat dilakukan untuk mencapai kondisi tersebut maka lembaga organisasi melakukan upaya yang dapat di tempuh dengan meningkatkan kedisiplinan kerja, memberikan

motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melakukan pemberdayaan yang efektif untuk kepuasan kerja karyawan atau pegawai.

Hal ini disampaikan menurut Robbins (2015: 170), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi lembaga organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari sebuah lembaga organisasi serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya adalah salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan yang ada di Kota Surabaya. Dinas

Kependudukan Dan Pencatatan Sipil juga membawahi 5 bidang yang berbeda dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan survey awal diketahui Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya dihadapkan pada masalah tingginya tingkat absensi pegawai setiap bulannya untuk dapat mengetahui jumlah absensi pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1 Data tingkat ketidakhadiran Pegawai tahun 2019

Bulan	Sakit	Ijin	Alpha	Jumlah
Januari	4	6	12	22
Februari	2	5	9	16
Maret	8	4	7	19
April	4	3	5	12
Mei	6	5	10	21
Juni	7	5	13	25
Juli	2	6	8	16
Agustus	4	7	9	20
September	2	3	7	12

Oktober	6	3	8	17
November	2	9	10	21
Desember	7	4	9	20
	54	60	107	221

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya

Berdasarkan data diatas pada tahun 2019 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak hadir saat kerja karena sakit berjumlah 54 karyawan, ijin berjumlah 60 karyawan, dan tanpa keterangan 107 karyawan. Jumlah karyawan yang tidak hadir saat jam kerja pada tahun 2019 berjumlah 221 karyawan. Banyaknya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan peneliti menemukan fenomena bahwa adanya suatu masalah karena karyawan kurang mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini diindikasikan bahwa kurang adanya motivasi dari rekan kerja yang kurang mendukung sehingga sering menunda pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Bangun (2012), menunjukkan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk melakukan suatu tindakan. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik maka memerlukan motivasi, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dibanding dengan mereka yang tidak memiliki motivasi. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Jika karyawan

berperilaku disiplin saat bekerja, itu akan memberikan dampak kepuasan kerja bagi pegawai.

Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Surabaya juga terjadi masalah pada motivasi kerja pegawainya. Hal itu dapat dilihat dari terjadinya jumlah keluar masuknya karyawan (Turn Over) sepanjang tahun 2019:

Tabel 1.2 Data Trun Over Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya Tahun 2019.

Bulan	Jumlah karyawan awal (Non PNS)	Jumlah karyawan masuk (Non PNS)	Jumlah karyawan keluar	prosentase
Januari	45	3	0	4%
Februari	48	0	2	3,8%
Maret	46	0	1	3,7%
April	45	1	0	3,8%
Mei	46	0	1	3,7%
Juni	45	0	1	3,6%
Juli	44	2	0	3,8%
Agustus	46	0	1	3,7%

September	45	0	2	3,5%
Oktober	43	2	1	3,6%
November	43	0	1	3,5%
Desember	42	0	0	0%

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai pada awal tahun 2019 berjumlah 45 karyawan, yang keluar yaitu 10 karyawan. Hal ini di indikasikan karena karena kurangnya motivasi kerja dari karyawan. Berdasarkan bukti empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa

berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Berdasarkan pengertian tentang penjelasan disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer, agar karyawan mau mentaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku.

Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Menurut Gitosudarmo (2015: 109) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut.

Pentingnya upaya motivasi adalah karena ada hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar para individu mau bekerja secara giat dan antusias mencapai yang optimal. Maka dari itu dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif dari lembaga organisasi agar karyawan tersebut termotivasi dalam menjalankan pekerjaan.

Selain motivasi kerja, karyawan juga menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dalam hal ini dapat dilihat dari ruang kerja yang



nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerjasama dalam hal menyelesaikan pekerjaan, pemimpin yang bijaksana dan adil, dan adanya fasilitas sarana dan prasarana, fisik yang baik, kebijakan, dan peraturan yang baik dan tepat.

Menurut Afandi (2016:51) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka dapat mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja karyawan dan meningkatnya jumlah karyawan yang keluar.

Menurut Sedarmayanti (2014:123) menyatakan bahwa “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan bentuk implikasi dari pengembangan bagi bawahan. Pemimpin sadar bahwa pekerjaan sangat membutuhkan bantuan orang lain, maka pemimpin harus berani mendelegasikan wewenangnya. Karyawan yang diberdayakan adalah kunci kesuksesan sebuah karya yang dapat menciptakan perilaku yang efektif.

Berdasarkan uraian tersebut maka dilakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh disiplin, motivasi, lingkungan, pemberdayaan, dan kepuasan kerja. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian yang berjudul : “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL SURABAYA**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya?
4. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk Meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang inti permasalahan yang ada dalam objek penelitian yang ada di lembaga organisasi dengan perbandingan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliaan dan didukung dengan penelitian terdahulu.

2. Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan pemikiran agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal sehingga dijadikan masukan

yang positif bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja sehingga prestasi kerja organisasi juga terus meningkat.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan mampu mendorong peneliti lain untuk lebih meningkatkan, mengembangkan, dan memperkuat teori-teori tentang disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepuasan kerja.

4. Bagi almamater

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik yang sama dan untuk menambah pengetahuan dan bahan wacana khususnya di Universitas Pembangunan Nasional Surabaya Jawa Timur.