

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama keberhasilan dari pencapaian organisasi, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya pemimpin diharapkan dapat berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaanpun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen.

Pegawai dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya memengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, dan kebutuhan. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Kurangnya perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan efek negatif pada pegawai yang akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi itu sendiri.

Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan

perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Pegawai harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga pegawai tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Moh. As'ad, 1995). Pegawai yang merasa tidak puas akan membentuk suatu perilaku dalam organisasi. Jika perilaku tersebut menjadi kebiasaan, maka perilaku itu menjadi suatu budaya dalam organisasi di dalam perusahaan dan akan menjadikan kebiasaan buruk kedepan. Masing-masing pegawai mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan kepuasan kerja pegawai harus didukung dengan dorongan motivasi yang diberikan dan meningkatkan kesadaran akan disiplin yang baik.

Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2001). Motivasi hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka perusahaan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam suatu organisasi. Ada pengaruh yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan atau motivasi (Hasbi, 2010). Perubahan tingkat motivasi tersebut tergantung dari berbagai unsur motivasi yang ada pada diri pegawai. Sehingga sangat tepat bila penilaian motivasi kerja dilakukan guna mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai. Tujuan organisasi untuk memberikan kepuasan pegawainya bukan saja diukur dari motivasi pegawai, namun pegawai harus juga memiliki disiplin.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006:193). Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam

menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien (Soejono, 1997:60). Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Ternate. Saat ini Dinas Perhubungan berusaha mensejahterakan masyarakat umum akan perlunya sarana transportasi dalam kehidupannya. Berdasarkan Keputusan Walikota Ternate Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan maka dibentuklah Dinas LLAJ pada Bulan Agustus Tahun 2000 dan kemudian diubah dengan Peraturan Daerah Kota Ternate Nomor 30 Tahun 2000 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas – dinas Daerah Kota Ternate dan ditindak lanjuti dengan Peraturan Walikota Nomor 13 Tahun 2001 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Ternate. Dimana fungsi dari Dinas Perhubungan adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan berdasarkan asas otonom dan tugas pembantuan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dalam penelitian awal. Masih banyak permasalahan yang terjadi pada instansi tersebut seperti masih rendahnya kebutuhan sosial (rekan kerja yang mendukung), hal ini ditunjukkan dengan adanya sebagian pegawai yang tidak ramah dan tidak menyenangkan yang menciptakan rasa ketidakpuasan kerja pegawai. Masih menunda-nunda pekerjaan hingga waktu deadline yang telah ditentukan. Pemanfaatan sarana

kantor yang belum tepat sasaran seperti jaringan internet yang diberikan kepada karyawan untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan, tetapi banyak pegawai yang masih menyalahgunakan sarana jaringan internet untuk kepentingan pribadi seperti bermain sosial media pribadi. Kemudian banyak berbincang-bincang pada saat jam kerja, dan keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi. Dan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, yang terlihat dari pegawai yang masuk kerja diatas waktu yang telah ditentukan dan pulangnyanya lebih awal dari ketentuan masuk kerja jam 08.00 WIT dan pulang jam 17.00 WIB. Disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit dan orang tertentu, pulang kerja belum waktunya. Berikut ini data yang peneliti dapatkan tentang absen dari para pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate dari bulan Juli sampai September 2020.

Tabel 1.1
Data Rekap Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate Bulan Juli – September 2020

No	Bulan	Total Pegawai	Total Hari Kerja	Kriteria Absensi			
				Hadir	Izin	Alpa	Tdk Apel Pagi
1	Juli	193	22	63	16	119	-
2	Agustus	192	18	185	19	131	152
3	September	246	22	82	21	146	134
Total							

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Ternate

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa masih banyak pegawai yang sering terlambat hadir dan absen pada hari kerja, angka tersebut menunjukkan bukti tidak disiplinnya pegawai dalam mematuhi salah satu aturan yang semestinya ditaati sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penerapan aturan disiplin tidak berjalan sesuai keinginan manajemen instansi, hal ini dipengaruhi oleh kurangnya motivasi dan masih rendahnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja yang berdampak pada menurunnya produktifitas kerja sehingga pencapaian sasaran instansi

akan menjadi terhambat. Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja (Rivai, V, 2005). Kedisiplinan pegawai menjadi salah satu indikator dalam mengukur ketidakpuasan kerja pegawai. Seperti yang diungkapkan oleh Sondang (2006) dalam Mardiono (2014), tingkat kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja seorang karyawan. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kemangkiran pegawai, maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kemangkiran pegawai semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Penelitian terkait dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan sehingga memberikan hasil yang berbeda-beda yang kemudian akan peneliti kembangkan kembali. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiono (2014), Maghfiroh (2014) dan Saputra & Turnip (2018) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian Ariani & Assarofa (2018) dan Ariyanto (2015) mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunus & Bachri (2013), Mamik (2009), Jayanti, dkk (2020) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Lumentut & Dotulong (2015) dan Lim (2018) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian, sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate ?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi teoritis dan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate.

2. Manfaat secara praktis.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate