

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang dapat menghambat pembangunan nasional, serta kemajuan ilmu pengetahuan, dan teknologi bagi kehidupan manusia untuk menjadi lebih baik. Penataan sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas moral maupun tanggung jawab menjadi perhatian utama pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pencapaian SDM pada suatu organisasi diukur melalui kinerja yang dihasilkan, dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2017:67).

Pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja

yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja itu sendiri adalah sikap individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Afandi, (2018;74). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Robbins, (2015:170). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal ini menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sutrisno, (2013,P.74). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin baik pula hasil kerja yang akan diperoleh karyawan tersebut.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja adalah terciptanya motivasi kerja dari dalam diri. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk, mencapai kepuasan. Hasibuan, (2012:143).

Selain motivasi kerja, hal lain yang memiliki hubungan erat terhadap kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula terhadap organisasinya dan akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja terhadap organisasinya melalui kepuasan kerja yang dia miliki. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siswanto (2010:291). Disiplin kerja pada diri individu erat kaitanya dengan usaha mencapai tujuan individu dan organisasi.

Dinas Sosial Kabupaten Belu adalah lembaga teknis daerah yang juga merupakan unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab kepada Bupati Belu melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Belu. Tugas Pokok Dinas Sosial Kabupaten Belu yaitu membantu Bupati Belu dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pelayanan sosial yang meliputi perlindungan dan jaminan sosial, rehabilitas sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan kebijakan sosial pembangunan daerah serta penilaian atas pelaksanaannya.

Pencapaian kinerja Dinas Sosial Kabupaten Belu dituangkan dalam Laporan Kinerja. Instansi Pemerintahan merupakan salah satu instrumen sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Data pencapaian kinerja Dinas Sosial

Kabupaten Belu tahun 2021 dituangkan dalam Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Data Pencapaian Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Belu Tahun 2021

No	Capaian Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Peningkatan pemenuhan kebutuhan dasar Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)	100	95,4
2	Pemberdayaan Fakir miskin Penyandang Masalah kesejahteraan social	100	94,1
3	Peningkatan pelayanan dan rehabilitas kesejahteraan social	100	94,7
4	Peningkatan perlindungan dan jaminan social	100	100
5	Perlindungan dan pemberian bantuan sosial korban bencana alam kabupaten	100	100

(sumber : Dinas Sosial kabupaten Belu 2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menggambarkan capaian kinerja Dinas Sosial Kabupaten Belu masih belum tercapai, hal ini dilihat pada capaian PMKS yang ditargetkan 100% namun masih terealisasi 95,4% di mana 4,6% yang belum dicapai, demikian juga dengan capaian kinerja untuk pemberdayaan fakir miskin penyandang masalah kesejahteraan sosial yang ditargetkan 100% namun teralisasi 94,1% di mana sebanyak 5,9% yang belum dicapai, serta peningkatan pelayanan dan rehabilitas pelayanan sosial yang ditargetkan 100% namun teralisasi 94,7% sehingga target capaian kerjanya kurang 5.3% dengan demikian masih terdapat kesenjangan pada capaian kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Belu.

Pada awal pengumpulan data diwawancarai 10 orang pegawai yang menyatakan bahwa kepuasan mereka masih kurang terpenuhi, 6 orang pegawai menyatakan bahwa peluang promosi masih kurang diperhatikan oleh pimpinan demikian juga hubungan kerja dengan rekan kerja kurang harmonis karena

kesibukan masing-masing, empat (4) orang pegawai lainnya tidak memberikan tanggapan.

Tingkat kehadiran pegawai juga merupakan salah satu faktor yang utama dalam pencapaian kinerja pada suatu organisasi. sehingga niat untuk berprestasi dan meningkatkan keterampilan tujuan dalam suatu organisasi pemerintahan, sebagai gambaran umum dapat dilihat pada data presensi pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu Tahun 2022

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Total hari kerja (hari)	Absensi			
			Sakit	Izin	Alpa	Total
Januari	45	21	3	8	5	16
Februari	45	18	5	3	3	11
Maret	45	20	6	5	15	26
April	45	20	8	11	12	31

(Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Belu)

Dari Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa absensi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Belu belum optimal dan belum sesuai harapan. Hal ini dapat dilihat dari total absensi yang meningkat pada bulan maret dan april. Dengan tingkat absensi yang cukup tinggi tersebut, baik itu dari alpa, sakit dan izin menyebabkan jam kerja berkurang. Sehingga disiplin pegawai dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintah kurang maksimal, kinerja yang kurang baik mengakibatkan semakin rendah tingkat disiplin tersebut, sehingga para pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Belu tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Dari 10 orang yang diwawancarai pada data awal, terdapat 7 orang yang mengatakan bahwa niat untuk berprestasi dan bertanggung jawab terhadap

pekerjaannya masih kurang dikarenakan kurangnya dorongan dari pimpinan, sehingga pegawai merasakan mereka dalam bekerja lebih banyak inisiatif sendiri. Selain itu juga dilakukan wawancara terhadap Kepala Dinas Sosial Kabupaten Belu. Informasi yang diperoleh dari Kepala Dinas Sosial Kabupaten Belu, motivasi yang diberikan adalah dalam bentuk teguran keras apabila pegawai tidak disiplin baik itu dalam menyelesaikan tugas maupun ketika pegawai tersebut tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

Berdasarkan hasil pengamatan calon peneliti, fenomena kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Belu belum seperti yang diharapkan, hal ini bisa dilihat dari pegawai yang kurang menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan oleh Dinas Sosial Kabupaten Belu, dimana masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk serta tidak berada di kantor pada saat jam kerja.

Selain fenomena diatas, penelitian ini dilakukan karena adanya *Research Gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. *Research Gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya disajikan pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Research Gap

No	<i>Reseach Gap</i>	Hasil Penelitian Sebelumnya	Peneliti
1	Disiplin Kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Mardi astutik (2016)
		Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Ambarwati Gustiatun (2015)
2	Motivasi Kerja	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Edy Rahardja (2018)
		Motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan	Raden Budi satriyo (2019)
3	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan	Cory Yohana (2017)
		Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Arianto (2017)

Berdasarkan latar belakang tersebut, menjadi alasan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Belu”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Belu?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Belu?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan memotivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Belu.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Belu.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu.
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Belu.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah pemahaman ilmu pengetahuan berkaitan dengan materi sumber daya manusia. Selain itu, peneliti dapat mengasah kemampuan dalam menganalisis permasalahan dan mengetahui implikasi dari teori khususnya tentang motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi dan dijadikan bahan masukan yang bermanfaat dalam menangani masalah-masalah perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.