

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia salah satu faktor utama yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan, maka pemimpin dituntut untuk selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satunya melalui peningkatan kedisiplinan kerja pegawai. (Mangkunegara, 2019))

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Singodimedjo (2016) mengemukakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar, tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin dengan baik”. (Sutrisno, 2017)

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. (Jepry dan Nanda (2020). Bila perusahaan/organisasi menginginkan karyawan/pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan/organisasi adalah kepuasan karyawan. Menurut Hartatik (2018) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu : 1) Faktor Kepribadian, Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai

yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi dan 2) Faktor Lingkungan Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka, selain itu adanya motivasi dan tingkat kepuasan karyawan

Disiplin kerja juga dipengaruhi motivasi dan kepuasan kerja menurut Setiyadi (2020) hasilnya menjelaskan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi

Pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya (As'ad, 2018). Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan / pegawai di suatu instansi/organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para

karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/karyawan terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2018). Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Bila para pegawai/karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul disiplin kerja.

Penelitian Muhamad (2022) hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Accurasci Prima Valent. Hasil penelitian Rohana (2019) hasilnya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Penelitian Jufrizen (2021) namun hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja

Adapun kemungkinan lain untuk mencapai disiplin kerja adalah motivasi kerja, Menurut Enny (2019:17) Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak dan Menurut Umi dan Sri (2018) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai dan Sagala (2019) menjelaskan “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja maksimal (Mangkunegara, 2020) dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan pekerjaan terutama disiplin kerja.

Penelitian Setiyadi (2020) yang hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi, Penelitian Saputra (2019) membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru, namun dalam Penelitian Hidayat (2021) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

Polres Jombang mendapatkan penghargaan sebagai unit kerja pelayanan berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Polres Jombang melakukan inovasi pelayanan public antara lain : Samsat keliling ke desa-desa dan pelayanan perpanjangan SIM sistem Drive Thru di Satpas Satlantas, Sentra Pelayanan

Kepolisian Terpadu (SPKT), perkembangan kasus yang bisa dipantau secara online di Satreskrim, hingga pembuatan SKCK di Satintelkam. (Budianto, 2024, <https://news.detik.com/>)

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang bekerja di instansi antara lain kepuasan dan motivasi kerja. Namun ternyata masih ada terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada karyawan/pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan satker di Satreskrim Polres Jombang (Hasil pengamatan peneliti, 2024), agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga/instansi banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menciptakan rasa aman kepada masyarakat terhadap kriminalitas yang terjadi.

Dari uraian permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Satreskrim Polres Jombang”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka berikut beberapa rumusan masalah yang dapat di jabarkan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Apakah Kepuasan Kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di Satreskrim Polres Jombang?
2. Apakah Motivasi Kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di Satreskrim Polres Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini maka tujuan penelitian yang ditetapkan, antara lain :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja di Satreskrim Polres Jombang
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di Satreskrim Polres Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis, penelitian ini dapat digunakan bagi kepala Satuan Kerja (satker) Satreskrim Polres Jombang untuk mengetahui tingkat Kepuasan dan Motivasi Kerja Pegawai dan sebagai informasi untuk menentukan kebijakan terkait dengan kepuasan kerja motivasi kerja dan disiplin kerja
2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, untuk mengetahui pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Satreskrim Polres Jombang
- b. Bagi Lembaga STIE PGRI Dewantara, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya.