

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. karena manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, agar dapat terwujud tujuan organisasi dan kepuasan dalam kerja karyawan. dalam manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan dan kinerja dari diri karyawan itu sendiri. keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh motivasi yang berdampak pada tingkat kinerja karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang benar. pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga berupa non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam kemajuannya. tidak hanya itu dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi, berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisai.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap untuk mengubah perilaku mereka serta melakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan siap untuk mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan standar sosial saat ini (Wijayanto, 2019:78). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri dan kebiasaan yang dilakukan

oleh karyawan dan menunjukkan keseriusan tim dalam bekerja dalam suatu organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk mengambil perilaku karyawan (Mariam, 2017:19).

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan juga terlihat beberapa karyawan sering meninggalkan ruangan saat jam kerja dan ada beberapa karyawan juga datang terlambat. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin dan pengawasan dari atasan sebagai pimpinan. Mengenai kedisiplinan yang terjadi pada Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dari segi disiplin waktu, disiplin tanggung jawab, dan disiplin pekerjaan. Karyawan yang tidak menaati peraturan dan tidak disiplin waktu biasanya akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan yang dilakukan oleh karyawan mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis. Kedisiplinan itu sangatlah penting dalam instansi. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi karyawan maka hubungan antara karyawan dan pimpinan akan terjalin baik, tujuan instansi dapat tercapai secara maksimal. Selain itu kemampuan karyawan dalam bekerja dirasa masih kurang baik, seperti karyawan kurang bisa berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan selalu menunggu perintah dari atasan. Serta sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang baik.

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan karyawan, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan membawa kepuasan dan semangat yang nyaman, sehingga mempengaruhi penyelesaian pekerjaan karyawan (Handoko, 2019:87). Lingkungan kerja yang nyaman berdampak besar terhadap kesegaran dan semangat kerja karyawan (Siagian, 2019:76).

Terdapat beberapa lingkungan kerja yang didapatkan pada perusahaan yang terjadi di Dinas Sosial Provinsi DKI Jakarta seperti adanya tempat pekerjaan yang belum tertata rapi di setiap ruangan dan mengakibatkan tidak efektifnya suatu pekerjaan, masih kurangnya sirkulasi udara di setiap ruangan yang membuat karyawan kurang menerima oksigen akibatnya membuat karyawan tidak berkonsentrasi terhadap pekerjaan masing-masing serta penerangan di beberapa

ruangan yang sudah redup sehingga membuat karyawan merasakan sakit mata ketika melihat layar laptop yang sangat terang.

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. faktor eksternal yaitu: lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan, dan kompensasi. Faktor intern yaitu: pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan. (Wicaksono & Hermani, 2017). Motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para karyawan. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama karyawan. Maka dari itu perlunya memberikan motivasi dengan cara meningkatkan kerja keras karyawan, dan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi kerja tidak hanya memberikan semangat antar rekan kerja namun pemberian penghargaan insentif dan pemberian penghargaan juga merupakan faktor yang akan mempengaruhi agar karyawan dapat termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hartono (2018:19), kepuasan adalah ukuran perasaan seseorang terhadap sikap, seperti kebahagiaan atau ketidakbahagiaan di tempat kerja, kepuasan atau ketidakpuasan. Kepuasan kerja adalah reaksi emosional atau emosional terhadap berbagai seni pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja dapat terjadi di tempat kerja, di luar pekerjaan dan pada kombinasi pekerjaan internal dan eksternal (Mangkunegara, 2017:98)

Terdapat beberapa kepuasan kerja yang di dapatkan pada perusahaan yang terjadi di Dinas Sosial Provinsi DKI Jakarta di indikasikan bahwa tingkat kepuasan yang kurang optimal tidak adanya promosi kerja atau naik jabatan yang membuat karyawan kurang puas dalam kerja dan tidak termotivasi dalam bekerja, tidak adanya pemberian bonus atau reward yang diberikan perusahaan secara langsung, Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar karyawan kurang berjalan dengan baik sehingga banyak tugas yang terkendala.

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Provinsi DKI Jakarta

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas sosial Prov. DKI Jakarta
3. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Sosial Provinsi DKI Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Bagi peneliti untuk menambah dan meningkatkan wawasan atau ilmu terkait penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta, sebagai tempat berfikir secara ilmiah dengan ilmu yang telah dipelajari pada perkuliahan tepatnya dalam lingkup sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi Instansi

hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau bahan evaluasi untuk perubahan disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja agar tercapai kompetensi kerja sesuai dengan yang diharapkan atau dengan tujuan yang ditentukan