

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. 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 organisasi.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/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 tingkat kepuasan yang dirasakannya. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai/karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam

menyelesaikan tugas yang diberikan oleh 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.

Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja. Dari organisasi/instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/ karyawan 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/ karyawan. 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.

Banyak 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 manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut.

Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu lembaga/instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya

dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Serta Kinerja Pegawai Kantor Polisi Pamong Praja Kota Blitar”.

B. Permasalahan

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahannya adalah banyak pegawai/pegawai yang 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 manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Apabila pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik, maka diharapkan kepuasan pegawai akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Pimpinan wajib meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu sudah seharusnya dilakukan dengan menegakkan disiplin dan memberikan motivasi kepada karyawannya. Sehingga dari permasalahan tersebut nampak apakah mampu mempengaruhi peningkatan kinerja dengan jalan memberikan motivasi dan disiplin pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun partial terhadap kepuasan kerja pegawai kantor polisi pamong praja Kota Blitar?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor polisi pamong praja Kota Blitar?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun partial terhadap kinerja pegawai kantor polisi pamong praja Kota Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun partial terhadap kepuasan kerja pegawai kantor polisi pamong praja Kota Blitar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor polisi pamong praja Kota Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun partial terhadap kinerja pegawai kantor polisi pamong praja Kota Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Kantor Polisi Pamong Praja

Sebagai bahan masukan agar dapat meningkatkan motivasi kerja kepada pegawai dan disiplin kerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Blitar.

2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan acuan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Blitar.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk referensi dan mendorong penelitian selanjutnya.