

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas kinerja individu yang ada di dalamnya. Dalam organisasi, sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis, artinya dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan manusia memegang peranan penting, untuk itu eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Pentingnya organisasi untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan individu untuk maju sehingga mendapat kepuasan tersendiri dalam meningkatkan kinerja.

Kinerja dapat dikatakan sebagai rekam jejak dari pencapaian dan fungsi pekerjaan atau aktivitas dalam satu periode. Agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang untuk mencapai tujuan diperlukan evaluasi bertahap mengenai hasil kinerja (Bemadin dalam buku Deden Komar Priatma 2020:66).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dari peran dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik adalah kunci yang harus dibangun dalam organisasi.

Melihat banyak sarana dan prasarana penunjang kehidupan warga Jakarta, maka dibutuhkan sebuah tim khusus yang dapat bergerak cepat untuk mengatasi

permasalahan yang terjadi. Dari tumpukan sampah di trotoar, saluran air yang tersumbat, hingga jalanan yang mulai rusak. Oleh karena itu, terbitlah Peraturan Gubernur Nomor 169 Tahun 2015 tentang penanganan prasarana dan sarana umum tingkat kelurahan, dalam rangka mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Pergub ini yang kemudian menjadi landasan pembentukan PPSU di tingkat kelurahan, yang juga merupakan gabungan dari Pekerja Harian Lepas (PHL) di dinas-dinas.

Dalam hal ini penulis melakukan pra survey terhadap petugas PPSU di wilayah Kelurahan Ragunan yang beralamatkan di Jl. Saco No.1, Ragunan, Pasar Minggu, RT.1/RW.4, Ragunan, Kec. Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Dari hasil pra survey yang dilakukan bahwa fenomena yang ada terkait dengan rendahnya kinerja petugas, terlihat dari kualitas kerja yang meurun, kurangnya apresiasi yang dapat memotivasi, penyelesaian tugas tidak tepat waktu, serta rendahnya kerja sama tim.

Tabel 1.1
Nilai Kedisiplinan, Tanggung jawab, dan Kepatuhan
PPSU Kelurahan Ragunan

NO	Buluan	Nilai Kedisiplinan	Nilai Tanggugjawab	Nilai Kepatuhan	total skor
1	MAR	7008	7016	6899	20,923
2	APR	6901	6870	6885	20,656
3	MEI	6946	6874	6873	20,693
4	JUN	6876	6910	7005	20,791
5	JUL	6888	6875	6892	20,655
6	AGS	6871	6861	6850	20,582

Sumber: hasil olah data daftar hadir Petugas PPSU Kelurahan Ragunan 2021

Dapat kita lihat dalam tabel 1.1 merupakan data dari nilai kedisiplinan, tanggung jawab, serta kepatuhan dalam 6 bulan terakhir, terlihat bahwa skor performa dari petugas PPSU kelurahan Ragunan terlihat menurun. Maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan, dapat mempengaruhi kinerja petugas PPSU Kelurahan Ragunan.

Tabel 1.2
Hasil PraSurvey Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya telah bekerja sesuai target yang sudah ditentukan	31	9
2.	Saya mampu bekerja dibawah tekanan	21	19
3.	Pekerjaan saya menjadi maksimal bila berkerja sama dengan tim	25	15
4.	Saya berinisiatif dalam pekerjaan	18	22
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	16	24

Berdasarkan hasil prasurvey pada tabel 1.2 menjelaskan bahwa masih kurangnya dalam menanggapi tentang kinerja para petugas, terlihat pada prasurvey di atas yaitu masih banyak petugas yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, serta masih banyak petugas yang tidak berinisiatif dalam pekerjaan.

Dalam hal ini instansi membutuhkan petugas dengan motivasi kerja yang tinggi, untuk meningkatkan kinerja petugas dilapangan. Karena tidak adanya

motivasi dalam diri bisa menurunkan semangat kerja. Menurut Mangkunegara dalam buku Hendri Sembiring (2019:58) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a) Faktor Kemampuan dan b) Faktor Motivasi. Yang dimana motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Tabel 1.3
Hasil PraSurvey Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya merasa puas dengan pencapaian kinerja saya	27	13
2.	Rekan kerja yang bekerja dengan saya memberikan dukungan kepada saya	16	24
3.	Saya bisa fokus untuk mengerjakan pekerjaan dalam kondisi apapun	18	22
4.	Saya merasa puas dengan hasil kerja rekan-rekan saya	21	19
5.	Saya merasa puas dengan pendapatan yang saya peroleh	19	21

Hasil prasurey di atas, kepuasan kerja petugas dapat dilihat dari kurangnya dukungan antar sesama petugas, dan petugas tidak bisa puas dengan pendapatan yang diperoleh atas kinerjanya.

Purwanto dan Wahyudin (2019:44) menjelaskan dalam buku Hendri Sembiring dan Kiki Farida Ferine bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan.

Tabel 1.4

Hasil PraSurvey Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya selama ini	27	13
2.	Instansi telah memberikan apresiasi lebih terhadap kinerja yang maksimal	16	24
3.	Saya memiliki hubungan yang baik, dengan rekan kerja dan atasan	19	21
4.	Prestasi menjadi dorongan semangat saya untuk bekerja	21	19
5.	Saya berkerja dengan semangat dan penuh percaya diri	22	18

Hasil prasurvey di atas, dapat dilihat bahwa kurangnya apresiasi yang diberikan serta ada beberapa yang kurang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja tiap-tiap individu.

Menurut Robins dalam Garaika (2020), motivasi sebagai peroses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Karena intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang dalam berusaha.

Tabel 1.5
Hasil PraSurvey Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya bekerja secara jujur dan tidak melanggar peraturan	29	11
2.	Saya selalu berpakaian sesuai standart yang ditetapkan	27	13
3.	Saya selalu izin apabila tidak bisa masuk kerja	15	25
4.	Saya selalu datang dan pulang bekerja tepat waktu	16	24
5.	Saya tidak suka menunda - nunda pekerjaan	19	21

Berdasarkan hasil prasurvey di atas, dapat dilihat bahwa masih banyaknya petugas yang tidak disiplin, seperti tidak izin saat berhalangan masuk kerja, selalu datang dan pulang kerja tepat waktu.

Fathoni (2017) dalam Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela, mengartikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku.

Selain fenomena di atas, terdapat hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel *Research Gap* diantaranya:

Tabel 1.6

Research Gap

No	Variabel	Peneliti (Tahun)	Hasil Penelitian Terhadap Kinerja	Hasil Penelitian Terhadap Kepuasan Kerja
1	Motivasi Kerja	Graika (2020)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Hartati Nugrahaningsih dan Julaela (2017)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Bambang Nuryatin (2019)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Welasih Surahayu (2020)	Tidak Berpengaruh	Berpengaruh
2	Disiplin kerja	Bambang Nuryatin (2019)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Welasih Surahayu (2020)	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
		Hartati Nugrahaningsih dan Julaela (2017)	Berpengaruh	Berpengaruh

Mengacu pada fenomena dan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul:

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPSU (Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kelurahan Ragunan Jakarta Selatan

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai bahan pembahasan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Petugas PPSU wilayah Kelurahan Ragunan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Petugas PPSU wilayah Kelurahan Ragunan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPSU wilayah Kelurahan Ragunan?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPSU wilayah Kelurahan Ragunan?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPSU wilayah Kelurahan Ragunan?

6. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai PPSU dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening pada wilayah Kelurahan Ragunan?
7. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai PPSU dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening pada wilayah Kelurahan Ragunan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan, maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petugas PPSU wilayah Kelurahan Ragunan
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petugas PPSU wilayah Kelurahan Ragunan
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PPSU wilayah Kelurahan Ragunan
- d. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PPSU wilayah Kelurahan Ragunan
- e. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PPSU wilayah Kelurahan Ragunan

- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PPSU dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada wilayah Kelurahan Ragunan
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PPSU dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada wilayah Kelurahan Ragunan

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Petugas

Diharapkan hasil dari penelitian ini menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja serta memacu motivasi petugas untuk mampu bekerjasama dalam tim guna meringankan suatu pekerjaan.

b. Bagi Instansi

Semoga dijadikan bahan sarana pemikiran dan pertimbangan yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan yang keterkaitannya dengan motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja petugas, dan kepuasan kerja.

c. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja.

d. Bagi Pihak Lain

Semoga penelitian yang dilakukan ini menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.