

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari sekelompok individu atau orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan sebuah organisasi dapat dicapai sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karena sumber daya manusia memegang peranan penting untuk memberikan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, manajemen perlu memahami apa saja kebutuhan pegawainya. Hal-hal tersebut berguna untuk menciptakan kesan bahwa pegawai diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, dan ikut berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian tujuan perusahaan akan sejalan dengan tujuan pegawainya.

Kinerja pegawai merupakan dasar penting bagi organisasi. Apabila kinerja pegawai dilakukan dengan baik atau berkualitas, maka kinerja pegawai itu dikatakan berhasil. Sebaliknya jika kinerja tersebut buruk dan tidak berkualitas menurut standar perusahaan maka kinerja pegawai tersebut dianggap tidak berhasil. Armstrong & Taylor (2023:440) berpendapat bahwa tanpa mendefinisikan kinerja dengan jelas, tidak mungkin untuk mengukur atau mengelolanya dengan baik. Definisi kinerja yang komprehensif melibatkan kombinasi dari perilaku dan hasil. Ketika seseorang dikatakan berkinerja baik, hal ini tidak hanya mengacu pada hasil yang mereka capai, namun juga berkaitan dengan perilaku yang ditunjukkan.

Saat ini, terdapat masalah kinerja di Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi. Hasil pra-survei yang dilakukan pada tanggal 17 juli 2024 terhadap penilaian 20 pegawai oleh atasan langsung menunjukkan adanya masalah kinerja, dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Pra-survei Kinerja Pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota
Bekasi

No	Indikator kinerja pegawai	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai Yang Dinilai
		Ya	Tidak	
1	Kuantitas pekerjaan sesuai target	50%	50%	20
2	Kualitas pekerjaan sesuai standar	40%	60%	20
3	Kemandirian bekerja tanpa arahan berulang	45%	55%	20
4	Inisiatif	45%	55%	20
5	Adaptabilitas terhadap perubahan	40%	60%	20
6	Kerja sama yang baik dalam tim	75%	25%	20
Rata-rata		49%	51%	

Sumber: Pra-Survei Pendahuluan, 2024.

Dari tabel 1.1 di atas tampak bahwa masalah utama kinerja ada dua permasalahan. Masalah utama adalah kualitas pekerjaan di mana 60% pegawai dinilai kualitas pekerjaannya belum sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan signifikan dalam hal kualitas output pegawai. Masalah kedua adalah adaptabilitas di mana 60% karyawan dinilai belum mampu beradaptasi secara maksimal. Kedua indikator ini mengidentifikasi area utama yang memerlukan perhatian dan perbaikan, yaitu meningkatkan kualitas pekerjaan dan kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan agar kinerja secara keseluruhan dapat meningkat.

Selanjutnya dicari mengenai penyebab kinerja belum maksimal, pra-survei dilaksanakan kepada 20 pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi. Dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Sekeretariat Satuan Polisi
Pamong Praja Kota Bekasi

No	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	Jawaban (%)		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Kemampuan dan keahlian	85%	15%	20
2	Pengetahuan	85%	15%	20
3	Rancangan kerja	80%	20%	20

No	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	Jawaban (%)		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
4	Kepribadian	80%	20%	20
5	Motivasi kerja	75%	25%	20
6	Kepemimpinan	65%	35%	20
7	Gaya kepemimpinan	75%	25%	20
8	Budaya organisasi	80%	20%	20
9	Kepuasan kerja	100%	0%	20
10	Lingkungan kerja	85%	15%	20
11	Loyalitas	85%	15%	20
12	Komitmen	70%	30%	20
13	Disiplin kerja	90%	10%	20

Sumber: Pra-Survei Pendahuluan, 2024.

Dari tabel 1.2 hasilnya diketahui bahwa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja dengan persentase sebesar 90% dan kepuasan kerja sebesar 100%. Ketidaksiplinan dan rasa tidak puas dalam pekerjaan dapat berdampak negatif terhadap kualitas, efisiensi dan hasil kerja.

Hasil empiris menunjukkan bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja. Hasil empiris tersebut ditunjukkan oleh Putra & Fernos (2023:626) dalam penelitian mereka yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang” bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Namun, Muna & Isnowati (2022:1126) dalam studi mereka yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)” mendapatkan hasil empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan adanya hasil yang bertentangan dan mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi variabel mediasi yang dapat memediasi hubungan tidak langsung antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Hasil empiris oleh Rachmaniah (2022:365) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Munir et al. (2020:166) juga mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong kinerja pegawai yang baik, sebagaimana diungkapkan oleh Sukmara (2023:45).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statifaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat (Tannady, 2017:173). Kepuasan kerja pegawai akan tercipta apabila kebutuhan dan keinginan oleh pegawai terpenuhi, kepuasan kerja pegawai dalam bekerja telah tercapai maka akan menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai dan perusahaan. Pegawai dengan kinerja yang baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Sukmara, 2023:45). Wawancara dilakukan kepada lima orang pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

Tabel 1.3
Hasil Wawancara Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Satpol Polisi Pamong Praja Kota Bekasi

No	Indikator	Hasil Wawancara
1	Pekerjaan itu sendiri	40% merasa tidak ada pengembangan keterampilan baru, meskipun masih ada beberapa hal yang bisa dipelajari.
2	Gaji	60% merasa tidak puas dengan gaji yang diterima.
3	Peluang promosi	60% narasumber merasa peluang promosi terbatas, terutama karena status non-ASN atau bergantung pada kebijakan pemerintah.
4	Supervisi	40% narasumber merasa supervisi dari atasan kurang intensif, dengan kurangnya bimbingan teknis dalam pekerjaan sehari-hari.
5	Rekan kerja	100% narasumber merasa hubungan dengan rekan kerja baik, dengan dukungan teknis dan sosial yang memadai, meskipun beberapa merasa lebih terbantu karena mereka baru dalam posisi tersebut.

Sumber: Wawancara Pegawai Satpol Polisi Pamong Praja Kota Bekasi, 2024.

Dari tabel 1.3 permasalahan utama yang dihadapi mencakup ketidakpuasan terhadap gaji dan terbatasnya peluang promosi. Permasalahan tersebut menunjukkan perlunya perbaikan dalam aspek-aspek tersebut guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja dengan tingkat persetujuan sebesar 90% menunjukkan pentingnya menjaga ketaatan terhadap prosedur dan kebijakan organisasi. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Rosento, 2020:130). Disiplin yang tinggi tidak hanya menciptakan kerangka kerja yang terstruktur dan teratur, tetapi juga menjamin konsistensi dalam kualitas kerja dan efisiensi operasional. Penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat membantu dalam menjaga standar kerja yang tinggi dan mengurangi risiko ketidakpatuhan yang dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Carrell et al. (1995:775), salah satu ukuran yang paling sering digunakan untuk menganalisis absensi di perusahaan adalah dengan menghitung total waktu total yang hilang. Perhitungan ini memberikan persentase dari total waktu kerja yang dijadwalkan yang hilang karena absensi. Rumus yang dipakai adalah:

$$\text{Total Time Lost} = \frac{\text{Days Lost to Absenteeism for a Period}}{\text{Average Number of Employees} \times \text{Total Days in Period}} \times 100\%$$

Berikut disajikan data mengenai absensi pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi, dengan perhitungan waktu total yang hilang.

Tabel 1.4
Rekap Absensi Pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi
Tahun 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Ketidakhadiran		Keterlambatan		Pulang Cepat	
			Jumlah	(%)	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Januari	51	22	5	0,45%	32	2,85%	21	1,87%
Februari	51	18	15	1,63%	29	3,16%	10	1,09%
Maret	51	21	4	0,37%	33	3,08%	8	0,75%
April	51	22	4	0,36%	29	2,58%	5	0,45%
Mei	51	23	6	0,51%	28	2,39%	12	1,02%
Juni	51	20	3	0,29%	38	3,73%	7	0,69%

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Ketidakhadiran		Keterlambatan		Pulang Cepat	
			Jumlah	(%)	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Juli	51	23	8	0,68%	30	2,56%	45	3,84%
Agustus	51	22	5	0,45%	18	1,60%	9	0,80%
September	51	21	5	0,47%	20	1,87%	23	2,15%
Oktober	51	23	9	0,77%	21	1,79%	12	1,02%
November	51	21	7	0,65%	25	2,33%	15	1,40%
Desember	51	22	10	0,89%	23	2,05%	22	1,96%
Total				7,52%		29,99%		17,03%
Rata-rata				0,63%		2,50%		1,42%

Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 1.4 menunjukkan permasalahan disiplin kerja dengan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan pulang cepat yang cukup tinggi. Di mana persentase rata-rata ketidakhadiran sebesar 0,63%, keterlambatan sebesar 2,50% dan persentase pulang cepat sebesar 1,42% menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan jam kerja yang ditetapkan. Kondisi ini sangat berkorelasi dengan penurunan kinerja pegawai seperti pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, pelayanan kepada publik tidak maksimal yang disebabkan oleh ketidaksiplinan, masih terdapat sejumlah pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan kepulangan. Jam kerja yang ditetapkan untuk hari Senin-Jumat adalah dari pukul 07.30 s.d 16.00, namun masih banyak pegawai yang hadir setelah waktu yang ditentukan serta pulang sebelum waktunya.

Berdasarkan peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 72 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi, serta tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja dinyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi berfungsi sebagai elemen pendukung Wali Kota dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan, khususnya di bidang ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat khususnya sub urusan ketenteraman dan ketertiban umum.

Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai mereka. Penurunan kinerja ini sering kali dipicu oleh berbagai faktor internal, seperti rendahnya kepuasan kerja dan kurangnya disiplin kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja**

Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung kepada berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja serta disiplin kerja pegawai.

2. Bagi Pembaca

Manfaat bagi pembaca dari penelitian ini adalah untuk memperoleh wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja berfungsi sebagai mediasi, sehingga dapat membantu dalam merumuskan kebijakan atau strategi guna meningkatkan efektivitas dan kepuasan kerja di organisasi.

3. Bagi penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dan rujukan teori penelitian selanjutnya yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Ruang Lingkup Atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, perlu dilakukan pembatasan masalah untuk mencegah pembahasan yang terlalu luas. Penelitian ini dibatasi pada hal berikut:

1. Objek penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
2. Pembahasan difokuskan pada pegawai untuk mengetahui besarnya efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulis secara sistematis menyajikan gambaran umum penelitian, mencakup berbagai bagian dari penelitian ini, guna menjadikan proses penulisan lebih jelas dan terstruktur. Berikut ini disampaikan sistematika penulisan yang akan diterapkan:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berfungsi sebagai landasan dan acuan dalam pelaksanaan penelitian. Di dalamnya tersusun beberapa komponen penting, antara lain latar belakang permasalahan yang diteliti, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini, terdapat pembahasan mengenai disiplin kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja, serta faktor yang memengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Selain itu, bab ini mencakup indikator variabel, hubungan antar variabel, kajian terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini, dijelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan, lokasi serta waktu pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel yang diteliti, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, deskripsi variabel, dan teknik pengolahan yang terdiri dari: model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*) dan uji kecocokan model.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang berkaitan dengan profil perusahaan, deskripsi data responden, serta deskripsi hasil pengujian statistik. Pembahasan dalam bab ini difokuskan pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencakup simpulan yang merangkum keseluruhan hasil dan analisis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan. selain itu bab ini terdapat saran-saran yang diharapkan dapat berguna dan menjadi masukan bagi perusahaan.