

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada masa globalisasi seperti sekarang ini teknologi dalam bidang instansi sudah lebih utama diterapkan daripada penyerapan SDM (sumber daya manusia). Akan tetapi organisasi yang baik adalah organisasi yang menitik beratkan segala sesuatunya pada SDM untuk menjalankan segala sesuatu dalam organisasi. Dengan memberikan perhatian yang lebih terhadap manajemen dalam organisasi, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Upaya dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi tergantung pada tingkat kepuasan kerja pegawai yang akan mempengaruhi disiplin kerja dan Kinerja pegawai. Upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja dan Kinerja pegawai merupakan sebuah tantangan yang paling serius yang harus diperhatikan agar visi dan misi instansi atau organisasi dapat tercapai (Simamora, 2016:63).

Budaya organisasi sangat penting, karena budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan-kebiasaan pada suatu organisasi yang memiliki norma perilaku yang akan diikuti oleh anggota organisasi tersebut (Robbins and Judge 2018). Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang memiliki makna yang akan dianut oleh seluruh anggotanya, budaya organisasi inilah yang membedakan instansi satu dengan instansi lainnya. Budaya organisasi dapat membantu kinerja dari pegawai, karena akan menciptakan suatu motivasi yang besar bagi para pegawai untuk memberikan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Nilai atau kebiasaan yang dianut bersama membuat pegawai akan merasa nyaman saat bekerja, pegawai akan meningkatkan kedisiplinan kerja, memiliki komitmen serta rasa loyalitas sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa terjadi penurunan kedisiplinan kerja dan penurunan kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati. Penurunan kepuasan kerja karena adanya budaya organisasi yang terlalu disiplin terhadap pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Pegawai yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tidak mendapatkan sanksi teguran terlebih dahulu namun akan langsung mendapat sanksi fisik berupa *push up*, *sit up*, *skot jump*, dll. Budaya organisasi yang sangat disiplin pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja berdampak pada menurunnya kepuasan dan disiplin kerja pegawai sehingga kinerja pegawai juga berdampak menurun.

Tabel 1.1
Ringkasan Laporan Pelanggaran Disiplin Kerja Pegawai
Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati

Jumlah Pelanggar	Bulan				
	Januari	Februari	Maret	April	Mei
Pria	4	5	7	6	9
Wanita	3	4	3	5	7
Total	7	9	10	11	16
Total Pegawai	195	195	195	195	195
Presentase	3,6%	4,6%	5,1%	5,7%	8,2%

Sumber : Data Sekunder Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati, 2024.

Tabel 1.2.
Ringkasan Laporan Kepuasan dan Kinerja Pegawai
Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati

No.	Jumlah Pegawai Total	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	
		Puas dan kinerja Meningkat	Tidak Puas dan Kinerja Menurun
1.	195	29	166
Presentase		14.8%	85,2%

Sumber : Data Primer Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati, 2024.

Disiplin kerja pegawai tidak akan tumbuh begitu saja. Banyak indikator yang membuat pegawai mengalami penurunan disiplin kerja. Penurunan disiplin kerja pegawai akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati terjadi peningkatan pelanggaran disiplin kerja dari bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2024 (Laporan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati, 2024)

Meningkatnya pelanggaran disiplin kerja membuat penurunan kinerja pegawai sehingga tujuan, visi dan misi tidak berjalan dengan maksimal. Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa instansi atau disini Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati perlu meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan lebih memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati sehingga pegawai bekerja dengan nyaman yang menimbulkan disiplin kerja dan kepuasan kerja meningkat, sehingga kinerja pegawai juga meningkat.

Tabel 1.3.
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai
Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati

No	Nama	Tahun	Nilai SKP
1	Mariyoto	2024	80,77
2	Sumardi	2024	80,84
3	Sugeng Santosa	2024	80,77
4	Sugiran	2024	81,28
5	Sujadi	2024	80,77
6	Joko Riyanto	2024	80,77
7	Sudiyono	2024	80,52
8	Danuri	2024	81,47
9	Mahmudi	2024	80,77
10	Totok Kiswanto	2024	81,28
11	Sudarsa	2024	80,77
12	Aris Yunianta	2024	80,77
13	Suharto	2024	80,77
14	Sunoko	2024	80,77
15	Matnaim	2024	80,77
16	Joko Setyono	2024	80,77
17	Karman	2024	80,77
18	Ahmad Yulianto, Sh	2024	80,5
19	Suparno	2024	80,77
20	Kemad	2024	80,77

Sumber : Data Sekunder Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati

Terdapat *gap research* dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu menurut (Hamsal 2021), budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai,

sedangkan menurut Agustina et al (2022) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Gap research juga ditemukan antara pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Rachmaniah, 2022), berbeda dengan penelitiannya Putri & Kustini (2021) penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Gap research juga ditemukan dalam penelitiannya (Wahab 2021) Aziz dkk, 2024 dengan hasil penelitian bahwa pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu dalam berbeda dengan penelitian Nasir et al., (2021) menunjukkan hasil budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan.

Gap research juga ditemukan dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Muna & Isnawati (2022)) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Rachmaniah (2022:96) menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Gap Research juga ditemukan dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu menurut penelitian (Basri and Rauf 2021) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Natalia dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan memberikan pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Dari uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati, mengenai faktor-faktor

penunjang meningkatnya Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati. Faktor-faktor penunjang timbulnya peningkatan Kinerja pegawai antara lain budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sehingga judul yang diangkat berdasarkan permasalahan diatas adalah **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN PATI”**.

1.2. Ruang Lingkup

Agar penelitian lebih terfokus pada rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), kepuasan kerja (Y_1), dan kinerja pegawai (Y_2).
- 1.2.2. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Satuan Pengamanan Kabupaten Pati pada seluruh bagian divisi yang ada.
- 1.2.3. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dan honorer pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati.
- 1.2.4. Waktu penelitian dimulai bulan Juli 2024 dengan pengajuan judul skripsi dan permintaan izin penelitian, bulan Desember 2024 melakukan observasi.

1.3. Perumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah :

a. Budaya organisasi

Budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati adalah terdapat pada pelanggaran pada bulan Maret, April, Mei Tahun 2024 terjadi peningkatan pelanggaran (Tabel 1.1)

b. Disiplin kerja

Masih banyak pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati datang terlambat atau kurang tepat waktu, dan pulang sebelum waktunya (Data sekunder Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati, 2024, data terlampir).

c. Kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan ringkasan belum optimalnya laporan kepuasan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati dengan capaian 85,2% (Tabel 1.2).

d. Kinerja Pegawai

Ringkasan laporan kinerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati adanya capaian kinerja yang belum optimal (Tabel 1.2).

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian sebagai berikut

1.3.1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati ?

- 1.3.2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati ?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati ?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati ?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati.
- 1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati.
- 1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati
- 1.4.4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati.
- 1.4.5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Teoritis

Dapat dijadikan sebagai sarana penambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati.

1.5.2. Praktis

Dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan terkait peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati melalui variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.