

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2). Sebuah instansi harus di dukung dengan sumber daya manusia yang baik karena SDM sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Soekidjo, 2016:122). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016:172). Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016:92). Kinerja pegawai di dinas sosial merupakan bentuk upaya dalam mewujudkan tujuan bangsa Indonesia yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia,

memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Motivasi adalah daya penggerak dan juga pengacu yang menciptakan seseorang bekerja dengan giat dengan adanya gairah tertentu, sehingga karyawan bisa bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dan juga hasil yang maksimal (Sedarmayanti, 2016:121). Kepuasan dalam pekerjaan merupakan kondisi emosional seseorang yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan untuk para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka (Sutrisno, 2017:75). Disiplin kerja yaitu suatu kapabilitas yang berkembang didalam tubuh pegawai dan bisa mengakibatkan pegawai bisa menyesuaikan diri bersama dengan sukarela pada ketepatan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016:214). Dinas Sosial Kabupaten Kudus sebagai salah satu lembaga pemerintah mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Kudus. Dinas Sosial Kabupaten Kudus diharapkan mampu melaksanakan tugas dan fungsi-fungsinya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya.

Efektifitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Kudus perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin. Masalah yang dihadapi pada Dinas Sosial adalah kinerja

pegawai, permasalahan tersebut terlihat pada ulasan masyarakat kepada kinerja pegawai dinas sosial sebagai gambar berikut ini:

Tabel 1.1
Frekuensi keterlambatan pada bulan Januari sampai Desember 2023

No	Bulan	Terlambat 30 menit	Persentase
1.	Januari	17	48,6
2.	Februari	18	51,4
3.	Maret	14	40
4.	April	9	25,7
5.	Mei	13	37,1
6.	Juni	17	48,6
7.	Juli	18	51,4
8.	Agustus	15	42,8
9.	September	17	48,6
10.	Oktober	16	45,7
11.	November	13	37,1
12.	Desember	15	42,8

Sumber : Dinas Sosial P3AP2KB Kabupaten Kudus



Sumber : Dinas Sosial P3AP2KB Kabupaten Kudus

Gambar 1. 1
Ulasan Dinas Sosial P3AP2KB Kabupaten Kudus

Berdasarkan tabel 1.1, banyak pegawai masih mengalami keterlambatan 30 menit setiap bulannya. Pada bulan januari ada 17 pegawai (48.6%), februari

ada 18 pegawai (51,45%), pada bulan Maret ada 14 pegawai (40%), pada bulan April ada 9 pegawai (25,7%), pada bulan Mei ada 13 pegawai (3,1%), pada bulan Juni ada 17 pegawai (48,6%), pada bulan Juli ada 18 pegawai (51,4%), pada bulan Agustus ada 15 pegawai (42,8%), pada bulan September ada 17 pegawai (48,6%), pada bulan Oktober 16 pegawai (45,1), pada bulan November ada 13 pegawai (37,1), dan pada bulan Desember ada 15 pegawai (42,8). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai kurang maksimal sehingga banyak tugas yang belum terselesaikan. Berdasarkan gambar 1.1 masyarakat menulis ulasan mengenai kinerja pegawai dinas sosial. Dimana di dalam ulasan tersebut menyebutkan bahwa pegawai Dinsos kurang maksimal dalam pelayanannya. Hal tersebut menggambarkan kinerja Dinas Sosial belum maksimal.

Masalah motivasi kerja pada Dinas Sosial berdasarkan informasi dari ibu Ani Saptarina Rahayu. S.SOS (kepala sebagian umum dan kepegawaian) Dinas Sosial Kabupaten Kudus.

Tabel 1.2
Pernyataan Pegawai terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Sosial P3AP2KB

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah di Dinas Sosial P3AP2KB selalu mengapresiasi pegawai yang berprestasi seperti memberikan reward?	Untuk memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi belum ada.
2.	Kenapa tidak ada reward bagi pegawai yang berprestasi?	Tidak ada reward karena disini menganggap semua pegawai sama sehingga tidak ada kecemburuan antar pegawai.

Sumber : Ani Saptarina Rahayu. S.SOS Dinas Sosial P3AP2KB Kabupaten Kudus.

Berdasarkan tabel 1.2 Permasalahan motivasi di Dinas Sosial Kabupaten Kudus adalah tidak adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi

di Dinas Sosial Kabupaten Kudus. Pegawai yang melakukan kinerja dengan baik tidak mendapatkan penghargaan karena menurut Dinas Sosial P3AP2KB Kabupaten Kudus semua pegawai itu sama. Hal tersebut menyebabkan masalah pada motivasi pegawai karena berprestasi atau tidak, sama-sama tidak mendapatkan penghargaan.

Permasalahan kepuasan kerja pada pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P3AP2AKB) terlihat sebagaimana gambar di bawah ini:



Sumber : Survei Dinas Sosial P3AP2KB Kabupaten Kudus

Gambar 1. 2
Permasalahan kepuasan kerja di Dinas Sosial P3AP2KB

Berdasarkan gambar 1.2 Terlihat bahwa meja kerja penuh dengan kertas atau dokumen, sehingga pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Hal tersebut menggambarkan ada masalah pada kepuasan kerja.

Masalah tentang disiplin kerja sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 3
Frekuensi Kehadiran Pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Bulan Desember 2023

No	Jumlah Pegawai	Kehadiran	persentase
1	12	100%	34,29
2	23	< 100%	65,71
Total	35		100,00

Sumber: Lies Sumarlin (Administrasi Umum) Dinas Sosial Kabupaten Kudus.

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat jelas bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Kudus yang kehadirannya 100% pada bulan Desember 2023 sebanyak 12 pegawai (34,29%), dan pegawai yang kehadirannya kurang dari 100% sebanyak 23 pegawai (65,71%). Hal tersebut menggambarkan disiplin kerja pada pegawai dinas sosial masih kurang.

Research gap pada penelitian ini terdiri dari Akbar et al. (2022) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Ayubi & Ali (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Bahua et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan temuan Azhari et al. (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Alimuddin & Artiyany (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mudumi et al. (2024) menyatakan bahwa hasil penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P3AP2KB)**”.

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel independen adalah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja.
- b. Variabel dependen dalam penelitian yaitu Kinerja Pegawai.
- c. Objek penelitian adalah Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial P3AP2KB.
- d. Responden penelitian adalah pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial P3AP2KB.
- e. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September tahun 2024 , 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

- a. Berdasarkan tabel 1.1, banyak pegawai masih mengalami keterlambatan 30 menit setiap bulannya. Pada bulan januari ada 17 pegawai (48.6%), februari ada 18 pegawai (51,45%), pada bulan Maret ada 14 pegawai (40%), pada bulan April ada 9 pegawai (25,7%), pada bulan Mei ada 13 pegawai (3,1%), pada bulan Juni ada 17 pegawai (48,6%), pada bulan Juli ada 18 pegawai

(51,4%), pada bulan Agustus ada 15 pegawai (42,8%), pada bulan September ada 17 pegawai (48,6%), pada bulan Oktober 16 pegawai (45,1), pada bulan November ada 13 pegawai (37,1), dan pada bulan Desember ada 15 pegawai (42,8). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai kurang maksimal sehingga banyak tugas yang belum terselesaikan. Berdasarkan gambar 1.1 masyarakat menulis ulasan mengenai kinerja pegawai dinas sosial. Dimana di dalam ulasan tersebut menyebutkan bahwa pegawai Dinsos kurang maksimal dalam pelayanannya. Hal tersebut menggambarkan kinerja Dinas Sosial belum maksimal.

- b. Berdasarkan tabel 1.2 Permasalahan motivasi kerja pada Dinas Sosial berdasarkan informasi dari kepala sebagian umum & kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Kudus, permasalahan motivasi di Dinas Sosial Kabupaten Kudus adalah tidak adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi di Dinas Sosial Kabupaten Kudus. Pegawai yang melakukan kinerja dengan baik tidak mendapatkan penghargaan karena menurut dinas semua pegawai itu sama. Hal tersebut menyebabkan masalah pada motivasi karyawan karena berprestasi atau tidak, sama-sama tidak mendapatkan penghargaan.
- c. Berdasarkan gambar 1.2 Terlihat bahwa meja kerja penuh dengan kertas atau dokumen, sehingga pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Hal tersebut menggambarkan ada masalah pada kepuasan kerja.
- d. Berdasarkan tabel 1.3 terlihat jelas bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Kudus yang kehadirannya 100% pada bulan Desember 2023

sebanyak 12 pegawai (34,29%), dan pegawai yang kehadirannya kurang dari 100% sebanyak 23 pegawai (65,71%). Hal tersebut menggambarkan disiplin kerja pada pegawai dinas sosial masih kurang.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat disusun pertanyaan peneliti sebagai berikut ini :

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial P3AP2KB?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial P3AP2KB?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial P3AP2KB?
4. Bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial P3AP2KB?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah dan pembatasan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial P3AP2KB.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial P3AP2KB.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial P3AP2KB.

4. Menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Kudus Dinas Sosial P3AP2KB. secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi atau bahan masukan bagi Pemerintah kabupaten Kudus Dinas Sosial P3AP2KB untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.