

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Setiap instansi atau perusahaan karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam setiap kegiatan yang berlangsung dalam instansi tersebut. Peran utama kekayaan manusia dalam suatu perusahaan adalah dalam mengoptimalkan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan baik secara individual maupun bersama-sama dalam organisasi. Sumber daya yang dimaksudkan adalah waktu, tenaga, keterampilan mental dan fisik dari manusia yang dapat dimanfaatkan secara optimal untuk keperluan organisasi. Sumber daya manusia sebagai modal untuk menggerakkan sebuah lembaga atau perusahaan sudah memiliki modal yang mencukupi, teknologi yang efektif, dan kekayaan alam yang berlimpah, namun kekurangan kemampuan dalam mengelolanya dan memanfaatkannya, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi menuntut pentingnya peranannya sebagai unsur kunci dan manajerial sumber daya manusia di suatu organisasi. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa SDM adalah mengatur hubungan dan tanggung jawab anggota tim agar mereka mampu menyumbangkan kontribusi yang efektif dan produktif dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan adalah satu elemen yang penting untuk menentukan apakah sebuah perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah tentang bagaimana suatu organisasi meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuannya. Agar setiap strategi peningkatan kinerja berhasil, suatu lembaga atau perusahaan harus

mengetahui sasaran kinerjanya. Kinerja tinggi berarti melakukan sejumlah pekerjaan dan menghasilkan hasil yang melebihi spesifikasi perusahaan. Faktor keberhasilan instansi dan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pribadi karyawan, maka instansi dan perusahaan berusaha keras guna meningkatkan prestasi staf dengan tujuan agar berhasil mencapai target dalam perusahaan.

Pada hakekatnya kinerja pegawai merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang diberi sesuai dengan standar yang ditentukan. Pada dasarnya, kepuasan karyawan menentukan sikap positif mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dapat memiliki efek positif pada perilaku disiplin yang lebih baik dan budi pekerti yang baik. Kepuasan kerja juga dikaitkan dengan hasil kinerja, jadi kepuasan kerja yang lebih tinggi berarti lebih banyak terlibat di tempat kerja. Ini memudahkan seseorang untuk mencapai hasil yang baik. Menurut Mangkunegara (2011:117) mengkorelasikan kepuasan kerja dengan keluar masuknya karyawan, ketidakhadiran, usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran perusahaan. Kebutuhan merupakan aspek terpenting yang memotivasi karyawan dan diartikan sebagai kemauan yang mendasari kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan. Ketika karyawan sangat termotivasi, kebutuhan mereka terpenuhi, kepuasan kerja meningkat, dan kinerja berdampak positif.

Menurut Winardi (2019:211), sikap adalah faktor penentu tindakan yang terkait dengan persepsi, karakter, dan dorongan. Sikap merupakan kondisi kesiapan mental yang diperoleh dan dikendalikan melalui pengalaman, dan yang secara khusus memengaruhi reaksi individu kepada orang, objek, dan situasi. Semua karyawan harus menjaga sikap yang baik agar dapat produktif di perusahaan. Sikap kerja merupakan acuan apakah pekerjaan berjalan dengan baik, apabila sikap kerja benar maka pekerjaan akan berjalan dengan

lancar, tetapi jika tidak maka pekerjaan menjadi sulit. Namun, ini tidak berarti bahwa ada kesulitan karena ketidakpatuhan terhadap sikap kerja, tetapi ada kendala yang lain dalam hubungan antar karyawan dan sikap kerja yang diabaikan. Sikap kerja sebagai penentu dalam hal memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan semakin meningkat. Di sisi lain, karyawan yang tidak bahagia bisa menjadi egois, ingin bekerja di bawah pengawasan dan tidak jujur, yang pada akhirnya merusak perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja adalah pikiran dan perasaan seperti kepuasan kerja, ketidakpuasan, suka dan tidak suka, serta cenderung merespon secara positif atau negatif terhadap apa yang diinginkan seseorang dalam bekerja.

Menurut Agustini (2019:89), bekerja dengan disiplin adalah sebuah attitude yang melibatkan kesetiaan pada peraturan dan norma yang diberlakukan di suatu organisasi dengan tujuan memperbanyak semangat para pekerja dalam meraih tujuan organisasi. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kehidupan pribadi dan organisasi karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus memantau aktivitas karyawannya saat bertugas. Apabila terdapat pegawai yang melanggar ketentuan, perusahaan akan memberikan hukuman yang keras. kepada karyawan yang menyalahi aturan tersebut. Karyawan dengan semangat kerja yang baik, dedikasi organisasi, disiplin tinggi dan keterampilan profesional yang lebih baik mungkin untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang profesional, dapat dibayangkan bahwa mereka selalu berpikir, pekerja keras, penuh waktu, disiplin, jujur, setia, dan benar-benar berkomitmen untuk keberhasilan pekerjaannya. Disiplin kerja dalam suatu organisasi umumnya disebut integritas ketika karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan regulasi dan standar operasional yang telah

ditetapkan oleh institusi atau perusahaan. Seorang karyawan disiplin tentunya bekerja secara efektif dan efisien dan enggan membuang-buang waktu atau tenaga.

Ketika karyawan mentaati ketentuan yang perusahaan telah menetapkan aturan dan mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka akan tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi semua dan memberikan dampak positif pada kegiatan perusahaan. Maka, perusahaan berharap kepada karyawan-karyawan untuk mentaati aturan-aturan yang telah diputuskan. Namun kenyataannya, masih banyak celah pada karyawan yang berkinerja buruk. Tanda-tanda ini terlihat dari banyaknya protes yang datang dari warga tentang pelayanan kepada masyarakat yang kurang memuaskan, kurang disiplinnya jam kerja dan kehadiran pegawai secara individu.

Penulis melakukan penelitian terhadap salah satu badan pemerintah yaitu Badan Koperasi dan Usaha Mikro yang berada di Kabupaten Malang. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil merupakan suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang tergolong ke dalam tata kerja Pemerintah Kabupaten Malang. Dibentuk dengan tujuan untuk melaksanakan tugas pemerintahan di daerah, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Malang berdiri berdasarkan ketentuan lokal Kabupaten Malang Nomor 35 Tahun 2016 mengenai struktur organisasi Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Malang. Tujuannya adalah untuk menjalankan fungsi pemerintahan di sektor koperasi dan usaha mikro kecil menengah dengan berlandaskan pada prinsip otonomi dan pengelolaan secara bersama-sama. Ini adalah lembaga yang memainkan peran penting dalam mendukung pembangunan ekonomi Indonesia. Hal ini akan meningkatkan kualitas hidup dan perekonomian masyarakat. Dalam

pencapaian tujuan tersebut membutuhkan manusia yang berkualitas, kompeten, profesional dan produktif, kapanpun dan dimanapun. Oleh karena itu, organisasi secara tidak langsung harus memperhatikan kinerja setiap karyawan. Hal ini penting karena kinerja karyawan yang buruk berdampak pada pencapaian organisasi. Kinerja karyawan berpengaruh pada kesuksesan organisasi. Sedangkan kinerja karyawan ditentukan dari kepuasan kerja, sikap kerja, dan disiplin kerja karyawan itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi efek positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja, menganalisis hubungan antara sikap kerja dan kinerja pekerja, serta meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pekerja.

Dari penjelasan di atas, penulis merasa tertarik untuk menjalankan studi tentang **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, SIKAP KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN MALANG”**.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah kepuasan pekerjaan, sikap pekerjaan, dan kedisiplinan pekerjaan secara bersamaan mempengaruhi performa karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Malang ?
2. Apakah Dampak Kepuasan dalam Bekerja pada Produktivitas Karyawan yang Bertugas di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Malang.
3. Apakah tindakan bekerja memiliki dampak yang penting terhadap prestasi pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Malang.
4. Apakah kepatuhan dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap performa pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Malang.
5. Manakah variabel independen (X) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Malang.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengevaluasi dampak secara bersamaan Kepuasan pekerjaan, Persepsi kerja, dan Komitmen kerja terhadap Produktivitas Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Malang.
2. Guna mengevaluasi dampak Kepuasan kerja pada Pelaksanaan tugas Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di wilayah Kabupaten Malang.
3. Analisis mengenai dampak Sikap kerja pada evaluasi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Malang telah dilaksanakan.

4. Perkajian mengenai pengaruh Ketertiban kerja pada kinerja staf Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Malang.
5. Mencari variabel yang memiliki pengaruh besar dalam hal penilaian kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Malang.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berfungsi sebagai bahan pertimbangan dan referensi penelitian untuk meningkatkan performa para pegawai, perlu diupayakan peningkatan pemahaman mengenai Kepuasan kerja, Sikap kerja, dan tingkat Disiplin kerja.

2. Bagi Instansi Penelitian

Sebagai masukan kepada diharapkan bahwa Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Malang perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap kepuasan kerja, sikap kerja, dan kedisiplinan dalam rangka meningkatkan performa pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil riset ini digunakan untuk memberikan saran yang direkomendasikan sebagai pedoman bagi para peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan topik yang serupa.