

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedudukan yang sangat berarti dalam sesuatu organisasi yang hadapi kesusahan menggapai tujuan merupakan Sumber Energi Manusia (SDM). Buat membenarkan kalau Sumber Energi Manusia dalam sesuatu organisasi pemerintahan desa bisa beroperasi secara efisien aspek-aspek semacam disiplin, kepuasan, serta komitmen sangatlah krusial. Seluruh anggota regu ataupun karyawan butuh memperoleh pendidikan menimpa nilai-nilai disiplin, kepuasan, serta komitmen supaya mereka bisa menyadari kalau kedudukan mereka sangat berarti dalam perkembangan organisasi. Disiplin dalam konteks ini mencakup tingkatan ketaatan, kedisiplinan serta ketertiban dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab di area kerja. Keberadaan disiplin kerja yang kokoh ialah perihal yang sangat berarti buat menggapai tujuan organisasi. Perihal ini mencakup aspek-aspek semacam ketaatan terhadap peraturan, melindungi kedisiplinan serta ketertiban dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawab mereka di tempat kerja. Kala pegawai mempunyai tingkatan disiplin yang baik, mereka hendak lebih sanggup melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka dengan baik, yang pada gilirannya hendak tingkatkan produktivitas serta kinerja totalitas organisasi. Disiplin kerja yang baik pula bisa berkontribusi pada pengurangan konflik serta perselisihan di tempat kerja sebab seluruh karyawan hendak taat pada peraturan serta syarat yang berlaku secara adil. Oleh sebab itu, buat menggapai tujuan organisasi yang diharapkan, berarti untuk dunia usaha buat membagikan atensi spesial pada pengembangan disiplin kerja yang baik di golongan karyawan.

Kepuasan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Parnawi (2020), adalah respons yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sikap positif terhadap pekerjaan dapat mengindikasikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan sikap negatif dapat

menunjukkan sebaliknya. Karyawan cenderung lebih terbuka tentang ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan ketika mereka bekerja di suatu



organisasi. Untuk menghindari keluhan dan ketidakpuasan di tempat kerja, penting bagi organisasi untuk berfokus pada setiap faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, mereka akan cenderung termotivasi, bersemangat, dan memiliki kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, karyawan yang tidak merasa bahagia dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat motivasi, semangat, dan kinerja yang rendah. Keluhan dan ketidakpuasan dari karyawan dapat berdampak negatif pada produktivitas, efisiensi, motivasi, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dan faktor-faktor yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja, bersamaan dengan memperhatikan disiplin kerja.

Tidak hanya itu, komitmen kerja, semacam yang dipaparkan oleh Susanto serta Sukoco (2019), merupakan keadaan di mana seorang mempunyai perasaan, kesetiaan, serta kesediaan buat menggapai tujuan serta sasaran yang jelas yang dibutuhkan oleh organisasi buat menggapai tujuannya. Tingkatan komitmen kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Orang dengan tingkatan komitmen yang besar cenderung lebih bergairah serta berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dengan tingkatan komitmen yang besar pula lebih bisa jadi buat senantiasa bekerja di organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama. Perihal ini sebab pegawai yang terampil serta berpengetahuan mempunyai kemampuan buat membagikan donasi yang lebih besar kepada organisasi, yang pada kesimpulannya bisa membagikan khasiat jangka panjang untuk organisasi. Di sisi lain, karyawan yang kurang mempunyai komitmen terhadap pekerjaan mereka cenderung kurang bergairah serta kurang hirau dengan pekerjaan mereka, yang bisa menyebabkan kinerja yang kurang memuaskan, kurang produktif, serta minimnya loyalitas terhadap organisasi. Oleh sebab itu, dunia usaha butuh membagikan atensi spesial pada faktor-faktor yang menunjang kenaikan tingkatan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Buat tingkatkan kinerja karyawan, berarti untuk organisasi buat memikirkan serta mengimplementasikan bermacam strategi. Salah satunya merupakan dengan membagikan ketentuan serta sanksi yang jelas untuk pelanggaran disiplin kerja. Tidak hanya itu, menghasilkan area kerja yang positif serta membagikan penghargaan dan insentif yang cocok bisa menolong tingkatkan tingkatan kepuasan kerja. Berikutnya investasi dalam pengembangan karir, pelatihan, serta sokongan manajemen bisa menguatkan komitmen kerja karyawan. Dengan demikian, dengan mencermati serta meningkatkan aspek-aspek ini,

organisasi bisa meningkatkan kinerja serta menggapai tujuan mereka dengan lebih baik. Berdasarkan latar balik yang dialami oleh industri hingga riset ini tertarik buat mengangkut kasus tersebut dengan judul “Pengaruh Disiplin, Kepuasan, serta Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Gandaria Selatan

1.2 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah: (i) Penelitian ini berfokus pada pengaruh disiplin, kepuasan, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gandaria Selatan; (ii) Penelitian ini memiliki batasan pada pegawai di Kantor Kelurahan Gandaria Selatan; dan (iii) Penelitian ini memiliki batasan pada generalisasi hasil penelitian ke organisasi atau lokasi lain.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Gandaria Selatan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Gandaria Selatan?
3. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Gandaria Selatan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin, kepuasan dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Gandaria Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Gandaria Selatan.
- 2 Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Gandaria Selatan.
- 3 Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Gandaria Selatan.
- 4 Untuk menghitung seberapa besarnya pengaruh disiplin, kepuasan dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Gandaria Selatan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi berharga bagi peneliti saat ini dan di masa depan dalam hal dampak disiplin, kepuasan, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gandaria Selatan.

2. Kegunaan Teoritis

Penelitian yang dihasilkan diharapkan dapat memperluas pemahaman kita mengenai sumber daya manusia dan memberikan kontribusi terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, khususnya yang mengeksplorasi dampak komitmen kerja, kepuasan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan

