

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi kompetisi global saat ini, organisasi perlu bekerja lebih efisien dan efektif. Ketatnya persaingan memaksa organisasi untuk meningkatkan daya saing, menjaga kelangsungan perusahaan, dan mencapai tujuan keuntungan serta kesejahteraan bagi atasan dan pegawai. dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan, peranan karyawan pemerintah memiliki kepentingan besar. Pegawai negeri berperan sebagai pelaksana pemerintahan dan pembangunan dalam upaya mencapai tujuan nasional. Manusia sebagai unsur utama juga memiliki peran aktif yang signifikan dalam organisasi.

Studi sumber daya manusia di tingkat global melibatkan strategi menciptakan tenaga kerja unggul dan kompetitif, yang tetap relevan dalam persaingan global, tanpa terpengaruh oleh batasan wilayah atau negara. Perkembangan global memiliki dampak signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung pada organisasi dan individu manusia di dalamnya. Budaya global berinteraksi dengan budaya regional, nasional, dan organisasional, termasuk sikap dan perilaku individu di dalamnya. Dengan demikian, perubahan global juga dapat memengaruhi aktivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Pengaruh signifikan perkembangan global terlihat dalam evolusi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena perubahan tersebut mencakup seluruh manusia dalam lingkungan organisasi.

Manusia sebagai sumber daya utama, memegang peran kunci dalam berjalannya sebuah organisasi, baik itu milik pemerintah maupun swasta. Pengelolaan dan koordinasi yang efektif terhadap setiap sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi krusial untuk mendukung pencapaian rencana strategis ke depan. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari tingkat kesejahteraan para pegawainya.

Masyarakat dalam konteks ini, sumber daya manusia merujuk pada tenaga kerja atau karyawan yang berusaha keras untuk mencapai tujuan bersama. Pegawai atau karyawan dianggap sebagai salah satu aset berharga bagi setiap organisasi, karena mereka merupakan penggerak sistem organisasi. Penting bagi pimpinan untuk memahami kemampuan pegawai, termasuk kelemahan dan kelebihan. Ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Manajemen yang baik terhadap pegawai sebagai aset berharga memungkinkan mereka memberikan kontribusi maksimal. Disiplin kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan di dalam organisasi.

Menurut Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin berfungsi sebagai alat untuk membentuk kepribadian pegawai, sehingga mereka selalu menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang positif. Pembentukan kepribadian tersebut memerlukan proses

latihan yang dilakukan bersama antara pegawai, pimpinan, dan seluruh personil dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Kelurahan Muara Satukota Lhokseumawe, sebagai organisasi pemerintah memiliki tuntutan agar seluruh pegawainya menaati peraturan yang berlaku di lingkungan kelurahan. Fenomena yang terjadi saat ini, beberapa pegawai mangkir kerja dengan berbagai alasan, ada yang berkeliaran selama jam kerja, tidak menggunakan seragam sesuai aturan yang telah ditentukan dan tingkat keterlambatan masih cukup tinggi serta masih banyak pegawai yang pulang kantor tidak sesuai jam kerja.

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan karyawan di tempat kerja. Keterkaitan antara lingkungan kerja dan karyawan sangat besar, dan saling mempengaruhi dalam organisasi, lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta produktivitasnya. Fenomena yang terjadi saat ini, dimana masih terdapat ruangan yang kurang nyaman karena terbatasnya fasilitas dan kurangnya komunikasi antara rekan kerja dan atasan serta kesenjangan dalam pembagian tugas atau tanggung jawab.

Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar para pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, dan faktor lainnya (Hartati, H., & Beddu, 2020). Lingkungan kerja non fisik memiliki peran penting dalam dinamika hubungan kerja dan tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai. kondisi lingkungan kerja dianggap baik jika sumber daya manusia dapat menjalankan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan

nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja, menyebabkan pemborosan waktu pegawai, dan menghambat pencapaian sistem kerja yang efisien. Hasil pengamatan di Kelurahan Muara Satu Kota Lhokseumawe, menunjukkan permasalahan terkait kurangnyamanya tempat kerja dan fasilitas yang kurang memadai, termasuk suhu dan tata ruang kerja yang kurang baik. Permasalahan ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan seringkali terjadi perbedaan pendapat antar sesama pegawai di suatu bagian tertentu. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pihak organisasi sebaiknya rutin memeriksa fasilitas di setiap ruangan pegawai dan tempat umum di sekitar lingkungan kelurahan. Selain itu, disarankan untuk lebih sering melakukan diskusi dengan pegawai guna mencegah konflik dan perbedaan pendapat.

Uddin *et al.* (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem pendorong yang mengakui upaya dan kontribusi dari para anggota dan memberikan pemahaman menyeluruh tentang apa dan bagaimana yang harus dicapai, bagaimana tujuan tersebut saling terkait, dan bagaimana setiap karyawan bisa mencapai tujuan.

Budaya organisasi mencerminkan identitas unik suatu perusahaan, mencakup serangkaian nilai dan kepercayaan yang memberikan pedoman kepada karyawan mengenai tindakan yang diterima atau tidak dalam kedua lingkup, formal dan informal, di lingkungan perusahaan. Jika seorang pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, hal itu dapat menciptakan ketidaknyamanan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi sebaliknya dapat meningkatkan semangat pegawai dan berkontribusi pada peningkatan hasil kerja. Kepuasan kerja pada

dasarnya, adalah cara subjektif bagi individu untuk menilai hasil pekerjaan mereka dengan setiap pegawai memiliki pengalaman yang berbeda.

Pada kantor Kelurahan Muara Satu Kota Lhokseumawe penciptaan budaya kerja yang diinginkan menjadi tujuan utama dengan harapan meningkatkan kinerja karyawan melalui pembentukan budaya kerja yang baik. Fenomena yang terjadi saat ini yaitu ternyata masih banyak pegawai yang belum bisa menerapkan budaya kerja yang ditetapkan oleh masing-masing kantor kelurahan yaitu budaya saling membantu dalam hal pencapaian target kepuasan kerja pegawai dan keterbukaan dalam berkomunikasi serta kerajinan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pizza Hut Jakarta Timur” Oleh Pratama (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil pengamatan penulisd di Kelurahan Muara Satu Kota Lhokseumawe, menunjukkan bahwa perhatian terhadap kondisi tempat kerja dan budaya kerja yang kuat dan sebanding dengan beban kerja pegawai bertujuan meningkatkan kepuasan kerja. Namun kenyataannya, kepuasan kerja masih belum optimal karena kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, fasilitas yang kurang memadai seperti suhu dan tata ruang kerja yang tidak baik serta keterbatasan ruang dapat mempengaruhi kepuasan para pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Melihat pentingnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, maka judul dalam penelitian ini adalah: **"Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Gampong Dalam Wilayah Kelurahan Kecamatan Muara Satu Kota Lhokseumawe"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disajikan masalah pokok pada penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Kantor Kelurahan Muara Satu Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Kantor Kelurahan Muara Satu Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja pada Kantor Kelurahan Muara Satu Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengeksplorasi teori tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Pada Kantor Kelurahan Muara Satu Kota Lhokseumawe, dan Sebagai ilmu tambahan bagi penulis selanjutnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat praktis

a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi awal dan memberikan wawasan dalam disiplin ilmu ekonomi terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dan perilaku Organisasi, khususnya terkait pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor kelurahan dikecamatan Muara Satu Kota Lhokseumawe.

b. Bagi kelurahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dengan mengevaluasi serta dapat digunakan untuk merumuskan solusi terbaik dalam menangani masalah sosial, serta untuk menganalisis gejala sosial yang ada dimasyarakat sehingga memberikan manfaat yang signifikan bagi masyarakat sekitar dalam memahami dan mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam

aspek disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kelurahan Kecamatan Muara Satu kota Lhokseumawe.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam menemukan solusi atau opsi terbaik untuk menangani masalah sosial, serta dapat digunakan untuk menganalisis gejala sosial yang tengah terjadi dalam masyarakat. Selain itu, hasil penelitian dapat memberikan gambaran tentang hubungan sebab akibat dari kebijakan atau perubahan sosial, memberikan manfaat yang berarti bagi masyarakat di sekitarnya.