

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi Manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan Suwatno (2013). Keberhasilan disuatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi hasil kerja yang sangat diharapkan oleh seorang pimpinan perusahaan, sehingga seorang pemimpin perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan kerja, kreativitas kerja dan semangat kerja yang cenderung meningkat sehingga dapat membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

Kepuasan kerja pegawai perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak terlalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu serba salah. Mendorong dan mengendalikan pegawai agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan tidaklah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita-cita, keinginan dan harapan. Jalan yang ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan pegawai yaitu dengan memberikan pelatihan agar meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai bukan hanya dari faktor kurangnya perhatian pemimpin terhadap pegawai melainkan dapat juga dilihat dari disiplin dan kreativitas pegawai itu sendiri. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya teori, Menurut Hasibuan (2014:193).

Disiplin kerja diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya dan melaksanakan perintah atasan dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi dengan kreativitas kerja. Seorang pegawai yang kreatif lebih

cenderung memperoleh tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang tidak kreatif. Kreativitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melihat sudut pandang atau perspektif baru, ide-ide baru, hubungan baru, membentuk kombinasi dari suatu objek, dan konsep atau fenomena.

Perusahaan yang memiliki orang-orang kreatif akan menjadikan para pegawai bekerja dengan nyaman dan menyenangkan tanpa tekanan, sehingga pegawai dapat memaksimalkan kinerja dalam perusahaan. Dengan adanya kreativitas mendorong pegawai dalam mencapai tujuan baik di dalam organisasi maupun tujuan setiap individu. Dan meningkatkan hubungan kerja yang harmonis tanpa office politic yang mengarah kepada pergeseran yang menimbulkan perbedaan pendapat atau pertentangan para pegawai.

Kreativitas yang di miliki pegawai akan menimbulkan sikap positif menghargai hasil karya sendiri, menghargai kondisi yang ada, dan lebih menyukai pekerjaannya. Inti dari kreativitas, yaitu melakukan sesuatu dengan cara yang baru melalui penggunaan metode baru ataupun pemecahan masalah yang lebih inovatif dan kreatif. Sehingga kreativitas kerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai tergantung dari disiplin kerja dan kreativitas kerja setiap individu, Oleh karena itu sukses atau tidaknya tujuan dari perusahaan harus didasari dari disiplin kerja pegawai dan kreativitas kerja yang telah diterapkan dalam perusahaan tersebut. Penulis mengambil objek penelitian di Yayasan Emmanuel Bogor salah satu lembaga yang bergerak dibidang pelayanan sosial masyarakat yang

berdiri pada tahun 2000. Yayasan Emmanuel merupakan Yayasan yang menyalurkan bantuan kepada masyarakat seperti makanan, pakaian, pendidikan. Adapun masyarakat yang dibantu merupakan masyarakat yang tergolong perekonomiannya di bawah rata-rata atau cukup rendah.

Yayasan sendiri bekerja sama dengan Hotel-hotel bintang V (lima) di Jakarta. Beberapa masalah yang ditemui penulis selama meneliti di Yayasan Emmanuel Bogor adalah tidak terpenuhinya kepuasan kerja pegawai karena pemimpin Yayasan Emmanuel kurang memperhatikan kompensasi atau upah sehingga membuat kinerja pegawai kurang optimal dan kreativitas yang dimiliki pegawai tidak dikembangkan.

Tabel 1
Survei Kepuasan Pegawai

No	Aspek yang diamati	Frekuensi	Persentase
1	Pegawai tidak Puas terhadap balas jasa yang diberikan	12	32,4%
2	Ruang kerja yang tidak nyaman	10	27,1%
3	Fasilitas Yayasan kurang baik	6	16,3%
4	Kurangnya rasa kekeluargaan dan perhatian pimpinan terhadap pegawai	9	24,2%
Total		37	100%

(sumber : Data primer dari hasil Observasi Tahun 2021)

Berdasarkan data tabel di atas, hasil *survei* kepuasan kerja dapat dinyatakan bahwa ada sebanyak 32,4% dari 37 orang yang menyatakan bahwa Pegawai tidak Puas terhadap balas jasa yang diberikan, sebanyak 27,1% orang yang menyatakan bahwa ruang kerja yang tidak nyaman, 16,3% orang yang menyatakan bahwa fasilitas yayasan yang kurang baik dan 24,2% orang yang menyatakan bahwa kurangnya rasa kekeluargaan dan perhatian pimpinan

terhadap pegawai. Maka dari hasil pemilihan pegawai pada saat dilakukan observasi, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai yang bekerja di Yayasan Emmanuel masih kurang optimal hal ini harus lebih diperhatikan lagi untuk memperbaiki kinerja Yayasan tersebut.

Tabel 2.
Rekapitulasi kehadiran Pegawai Yayasan Emmanuel Bogor Tahun 2019

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja Dalam Sebulan	Presentase Masuk Kerja	Presentase Absen Kerja
1	Januari	37	25	90%	10%
2	Februari	37	25	88%	12%
3	Maret	37	25	85%	15%
4	April	37	25	80%	20%
5	Mei	37	25	89%	11%
6	Juni	37	25	60%	40%
7	Juli	37	25	70%	30%
8	Agustus	37	25	80%	20%
9	September	37	25	69%	31%
10	Oktober	37	25	88%	12%
11	November	37	25	50%	50%
12	Desember	37	25	60%	40%

Sumber: Yayasan Emmanuel Bogor, 2019

Berdasarkan data absensi pegawai di Yayasan Emmanuel Bogor diatas menunjukkan bahwa terdapat penurunan dalam persentase kehadiran pegawai pada tahun 2019. Dapat dilihat dari data pada bulan Januari 2019 kehadiran pegawai sebesar 90% dan pada bulan Februari 2019 sebesar 88%, yang berarti terjadi penurunan kehadiran pegawai dan peningkatan ketidakhadiran pegawai sebesar 2%. Selanjutnya pada bulan Maret 2019 persentase kehadiran pegawai menurun lagi sebesar 3% dan mengalami kenaikan tingkat kemangkiran pegawai sebesar 3% dari sebelumnya.

Selanjutnya pada bulan April 2019 persentase pegawai menurun lagi sebesar 5% dan mengalami peningkatan ketidakhadiran pegawai sebesar 5% dari bulan sebelumnya. Dan peningkatan kemangkiran yang paling drastis terjadi dibulan November 2019 dimana ketidakhadiran pegawai sebanyak 50%, karena persentase kehadiran pegawai di bulan sebelumnya yaitu Oktober 2019 sebesar 88% sehingga peningkatan kemangkiran pegawai dari bulan Oktober ke November meningkat sebesar 33%. Tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai akan mengurangi jam kerjanya yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai tersebut, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai menggambarkan rendahnya Disiplin kerja dan kurangnya perhatian perusahaan kepada pegawai, hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga membuat kerja pegawai akan melambat dan pencapaian target dalam perusahaan akan tidak maksimal hal ini akan mempengaruhi kepuasan kinerja pegawai, karena Perusahaan akan memberikan upah yang sesuai dengan kinerja pegawai itu sendiri. Karena Jika kinerja pegawai menurun maka akan berdampak pada citra perusahaan.

Menurut salah satu kepala bagian kepegawaian di Yayasan Emmanuel Bogor yaitu Ibu Magdalena setelah diwawancara permasalahan yang sering terjadi di dalam organisasi tersebut adalah dimana pegawai kurang disiplin saat bekerja dan Kreativitas kerja kurang dikembangkan. Salah satu contohnya adalah sebagian besar pegawai di Yayasan Emmanuel Bogor berstatus sebagai pegawai tetap, tetapi pegawai tersebut kurang mempunyai disiplin

kerja sehingga dalam menjalankan pekerjaan banyak tugas yang tidak diselesaikan tepat waktu dan pegawai tersebut kurang kreatif dalam melakukan pekerjaan serta adanya pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaannya yaitu kurangnya ide-ide atau solusi pegawai terhadap penyelesaian masalah saat bekerja maupun tugas yang dijalankan, sehingga kurangnya kepuasan kerja di Yayasan Emmanuel Bogor.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan dalam bentuk proposal dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KREATIVITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI YAYASAN EMMANUEL BOGOR”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kedisiplinan pegawai pada saat bekerja
2. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap pegawai
3. Kurangnya kompensasi atau upah yang diterima pegawai
4. Kurangnya kreativitas pegawai
5. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi
6. Ruang kerja kurang nyaman
7. Kinerja pegawai kurang optimal atau maksimal

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Disiplin kerja dengan menggunakan teori Menurut Hasibuan (2014:193), Kreativitas kerja dengan menggunakan teori Utami Munandar (2017:47) dan Kepuasan kerja dengan menggunakan teori Hasibuan (2014:203). Menggunakan responden hanya ditujukan kepada staff food rescue programme, staff mobile library programme, staff outreach programme di Yayasan Emmanuel Bogor”. Kepuasan kerja dipilih karena akan meningkatkan dan membawa kemajuan bagi perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Emmanuel Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Emmanuel Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Emmanuel Bogor?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Emmanuel Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Emmanuel Bogor.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Emmanuel Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Dari data yang diperoleh melalui penelitian ini khususnya disiplin kerja dan kreativitas kerja pada Yayasan Emmanuel Bogor, diharapkan memberikan kegunaan yang bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis, kegunaan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mempelajari, dan menambah pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Emmanuel Bogor.
2. Bagi perusahaan, kegunaan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan untuk selanjutnya dijadikan bahan pertimbangan bagi Yayasan Emmanuel Bogor untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

G. Sistematika Penulisan Proposal

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, indentifikasi masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, analisis deskriptif, distribusi frekuensi jawaban responden, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda, kolerasi berganda, uji hipotesis, hasil koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini dan peneliti menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian.