

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang tangguh karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting. Mereka memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengelola, dan menggerakkan elemen-elemen internal organisasi agar dapat tetap fokus dan mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada seberapa besar kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat menghasilkan *output* yang diinginkan. Oleh karena itu, disiplin kerja dan kepuasan kerja diperlukan untuk mencapai visi dan misi organisasi dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Hal ini membantu lembaga mencapai tujuannya, terutama dalam konteks sumber daya manusia yang dinamis dan penuh tantangan, sehingga peran pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi menjadi semakin penting. Oleh karena itu, ilmu manajemen sangat penting bagi perusahaan, karena manajemen mencakup proses pengelolaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2018), fungsi-fungsi integral dalam manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Selain itu, manajemen merupakan disiplin ilmu yang memberikan pemahaman mendalam tentang strategi, struktur, kepemimpinan, inovasi, dan efisiensi operasional. Dengan demikian, kesuksesan organisasi tidak hanya

bergantung pada produk atau layanan yang ditawarkan, tetapi juga pada kemampuan mereka dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Saat ini, manajemen SDM tidak hanya dianggap sebagai fungsi pendukung, tetapi sebagai elemen strategis yang penting dalam membentuk visi, misi, dan budaya perusahaan. Menurut Kasmir (2016), manajemen SDM meliputi proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan, serta penanganan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai sasaran organisasi dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan. Dengan demikian, manajemen SDM berperan signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan mendukung pengembangan potensi individu.

Kinerja karyawan dapat menunjukkan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi. Untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan, kinerja selalu menjadi fokus utama. Kinerja tidak hanya menunjukkan hasil finansial, tetapi juga mencakup berbagai aspek yang menggambarkan seberapa efektif dan efisien perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pencapaian target, hasil, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas adalah semua faktor yang dapat digunakan untuk menilai apakah kinerja seorang pegawai dianggap memuaskan.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan efisiensi dalam bekerja sementara tingkat ketidakpuasan kerja dapat menghambat kinerja. Kinerja atau proses kerja bahkan mempengaruhi lingkungan tempat kerja. Apabila seorang

karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan meraih hasil yang lebih baik. Pendapat ini sejalan dengan Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja, di mana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang, bahagia, atau puas sebelum dan setelah menyelesaikan suatu tugas.

Memiliki disiplin di tempat kerja adalah cara yang tepat untuk membiasakan pegawai melakukan tugasnya tepat waktu. Menurut Hasibuan (2016), disiplin dalam bekerja adalah kesadaran dan niat untuk mematuhi semua aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi standar perusahaan atau organisasi yang dinyatakan maupun tidak tertulis merupakan disiplin. Jika pegawai mengikuti peraturan organisasi dan menunjukkan disiplin yang kuat, maka akan menimbulkan lingkungan kerja yang lebih baik, yang akan menguntungkan jalannya perusahaan atau organisasi.

Pendapat ini sejalan dengan Frederick Herzberg (dalam Busro, 2018), bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan dan faktor *hygiene* (pemeliharaan) yang jika tidak ada dapat menyebabkan ketidakpuasan. Dalam konteks ini, disiplin kerja dapat dianggap sebagai faktor *hygiene* yang penting. Karena, ketika karyawan memiliki disiplin yang baik mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, setiap perusahaan atau organisasi mengharapkan semua pegawai mengikuti standar yang telah ditetapkan. Selain keterampilan dan

kepribadian pegawai, kondisi kerja mereka juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat membuat pegawai merasa nyaman dan mendorong mereka untuk berkontribusi penuh tanpa mengurangi produktivitas.

Ada beberapa studi sebelumnya yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yaitu studi yang dilakukan oleh Alfandi, Akhmad (2021), Windi Astuti, Ocky Sundari Rahardjo (2021), Muhammad Al Hafizh, Arif Hartono (2022), John E.H.J. FoEh, Henny A. Manafe (2022), Bambang Nuryatin (2020), Rasmewahni, Willy Cahyadi, Rizki suci Ramadhani (2023), Dedi Irwanto, Slamet Riyadi (2022) dan M Suryandini (2021). Tetapi, pada studi yang dilakukan oleh Munir Munir, Muhammad Fachmi, Amar Sani (2020), dan Nurrahmawati, Rika Sari (2020) yang mengindikasikan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan studi-studi yang ada, dapat disimpulkan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kemudian berdampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini menciptakan kesenjangan dan ketidakkonsistenan dalam pemahaman mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini, dengan tujuan dapat memberikan kejelasan mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, serta memperjelas peran kepuasan kerja dalam konteks tersebut.

Penelitian ini berfokus pada masalah yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi

Jawa Barat yang merupakan lembaga pemerintah yang berfokus pada bidang sosial dan merupakan bagian dari Perangkat Daerah (PD) Provinsi Jawa Barat. DP3AKB telah didirikan di berbagai daerah di Indonesia dengan tujuan untuk memberdayakan perempuan, melindungi anak, serta mengawasi program kependudukan dan keluarga berencana.

Keberadaan DP3AKB Provinsi Jawa Barat memiliki peran strategis dalam mengatasi berbagai persoalan terkait perempuan dan anak, serta mendorong terciptanya kesetaraan gender dan peningkatan kualitas keluarga. Melalui berbagai program pemberdayaan dan perlindungan, instansi ini berupaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya kelompok rentan. Komitmen dan fokus kerja DP3AKB dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas menjadikan instansi ini relevan untuk diteliti, khususnya dalam mengkaji aspek disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai yang menjadi faktor penting dalam efektivitas pelaksanaan tugas dan layanan publik.

Di Provinsi Jawa Barat, DP3AKB memiliki tujuh program utama, yaitu Stopan Jabar, Setangkai, Sekoper Cinta, NGABASO, Kota/Kabupaten Layak Anak, Ketahanan Keluarga, dan Jabar Cemas. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat yang terdapat 68 pegawai yang bekerja di instansi tersebut.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat menunjukkan adanya tantangan dalam disiplin kerja dan kepuasan kerja yang berdampak pada

tingkat kinerja pegawai. Dari hasil mini survei yang dilakukan terhadap 5 pegawai dengan 5 pernyataan, terungkap bahwa 4 orang datang ke kantor tepat waktu, namun masih terdapat pegawai yang datang melebihi batas waktu yang ditetapkan yang menunjukkan adanya masalah disiplin.

Selain itu, 4 pegawai merasa puas dengan jalinan komunikasi yang baik antar rekan kerja, tetapi hanya 2 pegawai yang merasa puas dengan gaji yang diterima berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, mengindikasikan ketidakpuasan terkait faktor kompensasi. Meskipun 5 pegawai menyatakan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam kurun waktu tertentu, terdapat 2 pegawai yang merasa jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.

Selain melakukan wawancara awal pada 5 pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, peneliti juga melakukan wawancara dengan bagian kepegawaian dan umum yang mengungkapkan bahwa hubungan antara pegawai dengan atasan/rekan kerja belum sepenuhnya harmonis, dan ketika dihadapkan pada pekerjaan yang berat, beberapa pegawai terlihat kurang bersemangat dan antusias. Di samping itu, beban kerja yang diberikan sering kali terlalu banyak, sementara jumlah pegawai yang tersedia terbatas, sehingga mau tidak mau harus saling *backup*.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat kendala dalam disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai yang berdampak pada kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan,

Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat yang belum mencapai tingkat optimal.

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang masalah diatas, sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan survei yang dilakukan, peneliti mengidentifikasi masalah dalam pemeriksaan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat, yaitu:

- a. Terdapat ketidaksesuaian antara informasi yang diperoleh dari wawancara dan kenyataan yang ada.
- b. Terdapat masalah dalam disiplin kerja, terutama terkait dengan kehadiran karyawan.
- c. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti: gaji yang merasa kurang puas, indikator jam kerja yang tidak sesuai, dan adanya hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja/atasan.
- d. Jumlah tugas yang dikerjakan tidak sesuai karena jumlah pegawai yang tersedia terbatas
- e. Terdapat *research gap* atau hasil penelitian yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang telah ditentukan, maka perlu ditetapkan batasan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat sebagai objek penelitian.
2. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada tiga variabel utama, yaitu:
 - a. Disiplin Kerja sebagai variabel independen (X)
 - b. Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (Z)
 - c. Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y)
3. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, metode causal steps dari Baron dan Kenny serta uji sobel untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel penelitian.
4. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti yang kemungkinan juga memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah isu yang muncul setelah dilakukan identifikasi masalah dari latar belakang di atas. Setelah masalah tersebut teridentifikasi, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang diuraikan dalam latar belakang, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.

2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Jawa Barat.

F. Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa setiap penelitian pasti memiliki tujuan dan manfaat tertentu. Data ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan adalah tujuan umum dari penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pemahaman baru mengenai hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, studi ini akan memberikan pemahaman yang baik dan wawasan baru bagi praktisi dan peneliti manajemen sumber daya manusia sehingga mereka dapat menggunakannya sebagai sumber alternatif atau bahan kontribusi untuk penelitian mendatang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta menjadi kontribusi akademik yang diperlukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Instansi

Memberikan ide-ide yang dapat dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan mengenai pentingnya disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil studi ini diharapkan akan berfungsi sebagai referensi bagi para peneliti saat mereka akan merencanakan penelitian mereka di latar belakang yang sama.

G. Jadwal Penelitian

Adapun waktu yang ditempuh peneliti dalam melaksanakan penelitian di antaranya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2024	2025					
		Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Jun
1	Penyusunan Proposal							
2	Konsultasi							
3	Sidang Proposal							
4	Revisi Proposal							
5	Pengumpulan Data							
6	Analisis Data							
7	Penulisan Akhir Naskah Skripsi							
8	Pendaftaran Munaqasyah							
9	Munaqasyah							
10	Revisi Skripsi							

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis dalam lima bab yang saling berkaitan dan mendukung satu sama lain, agar pembahasan dapat tersampaikan secara runtut dan mudah dipahami oleh pembaca.

Bab pertama merupakan pendahuluan, yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup

penelitian, serta sistematika penulisan. Bab ini menguraikan alasan dilakukannya penelitian, pentingnya topik yang diangkat, serta arah dan tujuan yang ingin dicapai.

Bab kedua berisi tinjauan pustaka, yang menjelaskan landasan teori mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Dalam bab ini juga dijelaskan hasil penelitian terdahulu yang relevan, penyusunan kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

Bab ketiga adalah metode penelitian, yang menjelaskan pendekatan dan metode yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Bab ini mencakup jenis penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, metode causal steps serta uji sobel.

Bab keempat berisi hasil dan pembahasan, yang menjelaskan hasil penelitian berdasarkan pengolahan dan analisis data. Dalam bab ini dilakukan interpretasi terhadap hasil analisis statistik, rasional, aktual serta pembahasan yang mengaitkan hasil penelitian dengan teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya maupun dengan temuan penelitian terdahulu.

Bab kelima merupakan kesimpulan, yang menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang merujuk pada rumusan masalah, keterbatasan dalam penelitian serta saran-saran yang diberikan kepada pihak-pihak terkait berdasarkan temuan penelitian. Saran tersebut diharapkan dapat menjadi pertimbangan praktis maupun dasar bagi penelitian selanjutnya.