

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan kunci untuk kesuksesan organisasi. Sedarmayanti (2018), menyatakan ,manajemen sumber daya manusia adalah seni merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, mencapai tujuan organisasi. Bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor penting, karena perusahaan sudah tentu memiliki visi misi mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan telah di tentukan membutuhkan manajemen baik .

Kepuasan kerja salah satu aspek penting guna menciptakan tatanan kerja optimal. Sutrisno (2017) menyatakan, kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, terkait kondisi kerja, hubungan antar karyawan, kompensasi , serta faktor-faktor fisik dan psikologis. Hal ini melibatkan sejauh mana pegawai merasa puas, senang, dan memenuhi pekerjaan mereka lakukan dalam lingkungan kerja mereka. Pegawai adalah istilah untuk merujuk kepada seseorang yang bekerja atau memiliki pekerjaan di suatu organisasi, perusahaan, atau instansi, biasanya dalam kapasitas yang bersifat formal atau resmi.

Faktor pertama mengenai *Self-efficacy*.Sumaila dan Rossanty (2022) menyatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan kepercayaan diri, Adanya kepercayaan diri ini, seseorang mampu meraih keberhasilan. *Self Efficacy* berperan penting dalam memotivasi individu berusaha lebih keras, tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Kepercayaan pada

kemampuan diri sendiri ini membantu individu untuk lebih optimis dan proaktif dalam menjalani tugas-tugas mereka, pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil yang diinginkan. Penejelasan tersebut menggambarkan bahwa *Self Efficacy* merupakan aspek penting seorang pegawai. Pengakuan atas pencapaian dan dukungan dari atasan adalah salah satu acar membangun *Self Efficay* pada diri pegawai. Sejalan penelitian oleh Dorri Mittra Cendana *et al* (2023) pengaruh *Self Efficacy* dan *Perceived Organizatiobal I Support* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dalam penelitian tersebut Dijelaskan pada dasarnya *Self Efficacy* melekat pada setiap individu, semakin tinggi *Self Efficacy* semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, namun pengembangan *Self Efficacy* sedikit banyak ditentukan pihak manajemen.

Faktor Lainnya adalah Disiplin Kerja. Prihantoro (2015) menyatakan, disiplin adalah Tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksana standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan dan sikap pegawai untuk menuju pada Kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Sikap dan mental pegawai perlu dibina secara terus menerus, karena dengan tumbuh kembangnya sikap mental disiplin akan membantu organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan yang maksimal. Kedisiplinan pegawai dapat terwujud apabila peraturan perusahaan tidak mengekang gerak langkah pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang digunakan untuk menunjukkan komitmen dalam menegakkan standar organisasi. Ini bentuk pelatihan melibatkan memberikan pengetahuan, sikap, dan perilaku untuk meningkatkan tuk bekerja sama secara lebih efektif dan mencapai lebih banyak.. Sikap mental karyawan harus dipupuk terus menerus, agar tujuan bisa dikerjakan secara maksimal perusahaan harus menumbuhkan sikap mental . Disiplin terwujud jika peraturan perusahaan tidak menahan gerak langkah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasrudy Tanjung (2016) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara". Hasrudy menyatakan, adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai, apabila disiplin kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat.

Faktor terakhir adalah Lingkungan Kerja Non Fisik Noorainy (2017), menyatakan Lingkungan Kerja Non Fisik mencakup semua kondisi berkaitan

hubungan kerja, hubungan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan harus menciptakan kondisi mendukung kerja sama atasan, bawahan, rekan sejawat, menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi baik, dan pengendalian diri. Penelitian dilakukan Adelia , Yusuf (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten BIMA”. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai. Mereka menyatakan bahwa Lingkungan kerja non-fisik salah satu faktor penting organisasi, karena berhubungan langsung kepuasan kerja. Lingkungan non-fisik kurang baik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan pekerjaan bisa terasa tidak menyenangkan.

Penelitian mengambil objek Dinas Komunikasi Informatika dan statistik Kabupaten Ponorogo, lembaga pemerintahan bertanggung jawab untuk mengatur, mengawasi, dan mengembangkan sektor komunikasi dan informatika di suatu wilayah. Bidang statistik yang mempunyai tugas untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, menganalisis, dan menyediakan informasi yang relevan untuk keperluan pemerintahan, pengambilan keputusan, penelitian, dan kepentingan masyarakat umum. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dengan baik guna memberi pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat.

Instansi di era sekarang ini diharuskan bersikap cepat dan tanggap dalam memenuhi pekerjaannya, untuk memperoleh kepuasan kerja pegawai yang maksimal, Namun ternyata masih ada beberapa fenomena yang terjadi

pada Dinas Kominfo dan Statistik Ponorogo yaitu, mengenai persepsi pegawai terhadap pentingnya *self efficacy* yang masih rendah, sedangkan pegawai mempunyai peran cukup besar mengembangkan potensi guna menunjang keterampilannya. Selain *self efficacy* ada juga mengenai disiplin kerja, kurangnya kesadaran mengenai pentingnya disiplin kerja pada beberapa pegawai bisa menjadi masalah baik bagi individu itu sendiri maupun organisasi, sebagai contoh dari masalah disiplin kerja tersebut adalah adanya beberapa pegawai yang terkadang tidak berada di kantor saat jam kerja sedang berlangsung. Meskipun seorang pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya, sudah seharusnya tetap menjalankan peraturan yang sebagaimana mestinya. Fenomena terakhir mengenai lingkungan kerja non fisik, permasalahan yang memiliki potensi lebih besar terjadi adalah mengenai hubungan sesama rekan kerja, hal tersebut didasari karena terkadang kurangnya transparansi antar pegawai sehingga mengakibatkan informasi yang diterima tidak lengkap sehingga menimbulkan ketidakpercayaan bahkan perbedaan pandangan yang bisa menciptakan sebuah konflik.

Berdasarkan pembahasan diatas , peneliti tertarik mengetahui lebih jauh tentang **“Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.**

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo ?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo ?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.
- 2) Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.
- 3) Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

2 Manfaat Penelitian

1) Bagi peneliti,

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dan wawasan yang dimiliki peneliti tentang, “Pengaruh *Self-efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo”.

2) Bagi perusahaan yang diteliti,

Hasil dari temuan penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran dan pertimbangan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai. Melalui indikator-indikator yang ada dalam penelitian yaitu, , “Pengaruh *Self-efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo”.

3) Bagi Pembaca

Bagi pembaca temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia dalam bidang Kepuasan Kerja Pegawai melalui penelitian ini yaitu, “Pengaruh *Self-efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo