

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu aset essential disebuah instansi pemerintah ialah SDM, karena bagiannya sebagai subyek pelaksana kebijakan serta operasional kegiatan. Agar memperoleh hasil kinerja yang optimal SDM diolah sebaik-baiknya agar saat suatu instansi pemerintah bisa melaksanakan tugas serta kewajiban Agar memperoleh hasil yang optimal. Agar mewujudkan tugas tersebut Pastinya membutuhkan manusia yang handal sumber daya, mempunyai kedisiplinan yang baik menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan baginya.

Pekerja ialah salah satu SDM yang essential bagi organisasi saat mewujudkan tujuannya (Subban serta Yusuf 2020). Penyebab kepuasan kerja pekerja disuatu organisasi ialah hal yang essential Agar diperhatikan. Pekerja yang mempunyai tingkat pemenuhan pekerjaan yang layak akan bekerja tanpa lelah, dengan pembangunan serta berkarakter tegas pada pekerjaannya, serta sebaliknya bagi buruh dengan tingkat pemenuhan pekerjaan yang rendah, buruh akan mempunyai inspirasi yang rendah serta akan berusaha serta bertindak merugikan pada dirinya. bekerja seperti kecenderungan lesu, efisiensi yang tidak menguntungkan di lokasi kerja, serta sebagainya.

Pastinya hal ini akan memberi dampak bagi kesuksesan tujuan perusahaan. Agar itu suatu organisasi memerlukan perhatian dimasalah kepuasan kerja

sehingga keberlangsungan hidup organisasi tersebut bisa dijaga. Agar tercapainya tujuan organisasi yang optimal.

Pemenuhan pekerjaan ialah pernyataan pemenuhan spesialis mengenai bagaimana pekerjaan mereka bisa memberikan keuntungan bagi asosiasi, serta itu menyiratkan bahwasanya apa yang mereka bisakan di lokasi kerja sudah memenuhi apa pun yang dianggap mendasar (Nurhayati 2016). Untuk asosiasi, percakapan mengenai pemenuhan pekerjaan akan mencakup usaha untuk bekerja pada kelayakan hierarkis dengan membuat perwakilan melaksanakan kerja yang kuat..

Pada landasannya, pemenuhan pekerjaan ialah sesuatu yang tunggal, setiap individu mempunyai tingkat pemenuhan alternatif tepat dengan kerangka nilai yang berlaku untuk dirinya sendiri, serta ini karena kontras pada setiap individu. Semakin banyak bagian pekerjaan tepat keinginan individu, semakin tinggi tingkat pemenuhan yang dirasakan begitu juga sebaliknya..

Dinas Pendidikan Kota Binjai ialah komponen pelaksana Pemerintah Provinsi dari aturan kemandirian serta kewajiban pembantuan di bagian diklat di Kota Binjai. Bantuan ini mengerjakan soal-soal pemerintah daerah mulai dari pedoman kemandirian serta bantuan bagian persekolahan. Untuk memahami hal ini, pekerja wajib mempunyai pilihan untuk melaksanakan tugas serta kebiasaan utama mereka secara ideal.

Dinas Pendidikan ialah lokasi penulis ketika melaksanakan kegiatan KKU. Dari pengamatan serta wawancara singkat dengan kepala bagian yang dilaksanakan juga oleh penulis, penulis menerima bahwasanya ketika jam istirahat sudah selesai

ditemukan pekerja yang saling mengobrol, tidak melaksanakan kewajibannya disaat pekerja yang lain sesertag melaksanakan pekerjaan. Salah satu Penyebab yang memberi dampak kepuasan kerja pekerja ialah ketenangan bekerja. Pekerja menginginkan ketenangan saat melaksanakan pekerjaannya agar menemukan hasil yang terbaik. Pekerja juga menginginkan ketenangan yang menyangkut kesejahteraan keluarganya.

Penulis melaksanakan pengamatan pada para pekerja serta melihat ada fenomena di antara para pekerja tersebut.. Agar ukuran sampel saat eksplorasi minimal 30 responden (Roscoe saat Sugiono 2012). Penulis melaksanakan pra survey bagi pekerja yang ditampilkan pada tabel 1.1 yakni :

**Tabel 1.1**

**Pra-Survei Kepuasan Kerja Pekerja Dinas Pendidikan Kota Binjai**

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1.	Pemimpin melaksana kanpengawasan secara rutin	33,3%	66,6%
2.	Saya bisa dengan mudah mengemukakan pandangan	26,6%	73,3%
3.	Fasilitas yang tersedia memberikan kenyamanan saat bekerja	36,6%	63,3%
4.	Beban kerja saya sehari-hari tepat pada standar Pekerjaan	80%	20%

Dari tabel 1.1 di atas, pada poin pernyataan mengenai pengawasan yang di dilaksanakan pemimpin, ditemukan 66,6% jawaban tidak. Di sini tampak

bahwasanya pemimpin masih jarang melaksanakan pengawasan. Jika pemimpin mempunyai sifat acuh tak acuh pada bawahannya, itu bisa berakibat pekerja sering absen serta tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya (Sutrisno, 2016).

Adanya pengawasan rutin yang di dilaksanakan oleh pemimpin, tentu bisa meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Apabila ditemukan pertimbangan serta koneksi yang baik dari pionir ke bawahan, bawahan akan merasa bahwasanya mereka ialah bagian mendasar dari asosiasi kerja akan meningkatkan pemenuhan pekerjaan yang representatif.

Pada poin pernyataan mengenai kemudahan mengemukakan pandangan, ditemukan 73,3% jawaban tidak. Apabila pekerja bisa mengemukakan pandangan dengan mudah, sehingga keadaan emosional individu bisa menjadi lebih baik. Kepuasan kerja mendeskripsikan perasaan seseorang dengan pekerjaannya. Kelancaran korespondensi antara buruh serta perintis ialah bagian yang mendasar mengingat melalui surat menyurat buruh berperan saat membuat perasaan puas dengan pekerjaan. Kesiapan pionir Untuk mendengarkan, memahami pandangan berperan saat membuat perasaan puas dengan karyanya (Sutrisno 2016).

Selanjutnya, pada poin pernyataan mengenai fasilitas kerja, ditemukan 63,3% jawaban tidak. Kantor kerja ialah salah 1 penyebab yang bisa mempengaruhi pemenuhan pekerjaan bagi setiap spesialis. Pemenuhan pekerjaan kantor serta kantor akan memberi energi pada hasil kerja yang berhasil serta efektif serta memberdayakan peningkatan kualitas tepat dengan norma kerja yang ada.

Selanjutnya, hal ini juga didukung oleh eksplorasi yang dilaksanakan oleh Pangarso, Firdaus serta Moeliono, (2016) bahwasanya kantor kerja mempengaruhi peningkatan pemenuhan pekerjaan perwakilan. Hal ini menyiratkan bahwasanya semakin tinggi sifat jabatan yang diberikan, sehingga semakin tinggi pula pemenuhan pekerjaan yang dirasakan oleh perwakilan, begitu juga sebaliknya.

Saat setiap perkumpulan, buruh yang bekerja wajib mempunyai pemenuhan saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan bagi mereka dengan tujuan agar hasil kerja memperoleh hasil yang berkualitas. Untuk mengakui pemenuhan pekerjaan yang berkualitas, buruh membutuhkan karakter yang terlatih di lokasi kerja. Disiplin di lokasi kerja ialah jenis ketaatan pada prinsip-prinsip yang diselesaikan. Disiplin kerja selalu diharapkan pada seindividu spesialis sehingga tujuan hierarkis berjalan dengan baik benar untuk dibentuk oleh asosiasi agar mengakui tujuan dengan baik.

Saat eksplorasi yang dilaksanakan oleh Subhan serta Yusuf (2020) menyatakan bahwasanya disiplin kerja mempunyai dampak pada kepuasan kerja. Ketika penulis berada di Dinas Pendidikan, penulis melihat masih ditemukan pekerja yang hadir tidak tepat waktu tepat dengan peraturan ditetapkan. Agar menguatkan hasil pengamatan, penulis melaksanakan pra-survei pada disiplin pekerja. Dari hasil pra-survei tersebut, diperoleh informasi permasalahan disiplin pekerja yang ditampilkan tabel 1.2:

**Tabel 1.2**

**Pra-Survei Disiplin Pekerja Dinas Pendidikan Kota Binjai**

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1.	Saya selalu hadir tepat waktu	43,3%	56,6%
2.	Saya selalu mengerjakan tugas jauh sebelum tenggat yang Diberikan	16,6%	83,3%
3.	Saya selalu pulang tepat waktu	60%	40%
4.	Saya selalu memakai fasilitas kerja dengan efisien	40%	60%

Dari tabel 1.2 di atas, ditemukan 56,6% Agar jawaban tidak pada poin pernyataan mengenai kehadiran tepat waktu. Disini tampak masih ditemukan pekerja yang kurang taat pada jam kerja kantor. Pada poin mengerjakan tugas jauh sebelum tenggat, ditemukan 83,3% jawaban tidak. Dari sini bisa tampak bahwasanya pekerja mengerjakan tugas lebih sering menunda melaksanakan pekerjaannya. Pekerja juga masih belum memakai fasilitas kerja secara efisien yang tampak dari 60% jawaban tidak pada poin pernyataan tersebut. Bisa dilihat dari sini juga, pekerja masih kurang teliti serta kurang disiplin saat memakai fasilitas yang tersedia.

Disiplin kerja ialah tahap awal untuk seluruh hasil agar memahami tujuan suatu perkumpulan (Hasibuan 2015). Penggunaan disiplin kerja disebut asosiasi berarti membuat seluruh perwakilan saat organisasi bisa tanpa henti tunduk disetiap permintaan terkait dengan sukarela. Disiplin yang dibentuk saat diri pekerja tanpa tekanan membuat hal-hal yang bermanfaat dengan tunduk pada seluruh pedoman materi saat pergaulan serta akan menunjukkan perkembangan mental sehingga menimbulkan rasa kepuasan saat diri seindividu individu. Melalui disiplin

menggambarkan kekuatan serta kemajuan pada pekerjaannya (Rivai 2015:443). Hasibuan (2015) disiplin kerja ialah salah 1 kunci kemajuan pada suatu organisasi agar memahami setiap tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Selain disiplin, ada Penyebab lain yang berkontribusi pada pencapaian kepuasan kerja. Sutrisno (2010:2) menerima bahwasanya budaya hierarkis yang kokoh mengakibatkan organisasi memberikan keyakinan bagi seluruh perwakilan untuk berkembang serta tumbuh bersama. Budaya hierarkis pada suatu asosiasi umumnya terkait dengan nilai-nilai, standar, perspektif yang dipercayai oleh setiap bagian dari asosiasi. Ketiga komponen ini menjadi alasan untuk mengamati cara bertingkah laku buruh, cara berpikir, berpartisipasi serta bekerja sama dengan keadaan mereka saat ini. Dengan asumsi budaya hierarkis ini hebat, itu sebenarnya ingin meningkatkan pemenuhan pekerjaan yang tinggi serta akan berkontribusi pada pencapaian organisasi.

Pada pengamatan awal, penulis menerimai masih ada pekerja yang merokok di saat ruangan tertutup. Penulis juga melihat masih kurangnya penerapan nilai-nilai yang baik saat melayani kendala yang dialami masyarakat. Di tengah keadaan pandemi, pegawai juga masih kurang menerapkan protokol kesehatan di Dinas. Eksplorasi yang dilaksanakan oleh Subhan serta Yusuf (2020) juga menyatakan bahwasanya budaya organisasi mempunyai dampak signifikan bagi kepuasan kerja. Agar itu, peneliti melaksanakan pra survei mengenai budaya organisasi yang dipaparkan tabel 1.3:

**Tabel 1.3**

**Pra-Survei Budaya Organisasi di Dinas Pendidikan Kota  
Binjai**

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1.	Saya menerima peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis yang ada di dinas	26,6%	73,3%
2.	Saya menerima standar peraturan yang ditetapkan	93,3%	6,6%
3.	Saya menemukan motivasi dari norma yang berlaku	33,3%	66,6%
4.	Karakter saya terbentuk dengan baik di lokasi kerja	40%	60%

Dari tabel 1.3 bisa terlihat bahwasanya masih banyak pekerja yang tidak menerima peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis yang ada di Dinas Pendidikan (ditemukan persentase 73,3% Agar jawaban tidak). Peraturan tertulis ataupun tidak tertulis ini ialah bagian dari budaya organisasi yang ada. Budaya hierarkis ialah kecurigaan asli yang dipansertag substansial serta yang dididik bagi individu baru sebagai metode untuk mencari tahu, berpikir, serta merasa sebagai komponen asosiasi. (Miharty, 2013).

Dari tabel tersebut juga bisa dilihat bahwasanya pekerja kurang menemukan motivasi dari norma yang berlaku (ditemukan persentase 66,6% Agar jawaban tidak). Menurut Luthans saat Zuki (2016 : 38) norma ialah standar mengenai cara bertingkah laku yang ditampilkan mengingat aturan untuk apa yang wajib diselesaikan, yang tidak berlebihan melainkan tidak terlalu kurang. Apabila norma yang ada tidak bisa memberikan motivasi bagi pekerja, sehingga pekerja akan merasa kurang puas pada pekerjaannya sehingga tujuan organisasi tidak bisa diwujudkan dengan tepat.

Pada poin pernyataan karakter terbentuk di lokasi kerja, ditemukan persentase 60% Agar jawaban tidak. Budaya organisasi ialah pengendali serta arah saat membentuk karakter serta tingkah laku para anggota disuatu organisasi secara individu ataupun kelompok seseorang tidak terlepas dari budaya organisasi serta umumnya anggota organisasi di pengaruhi oleh beraneka ragam sumber daya yang ada. Apabila ditemukan budaya aturan-aturan yang tidak diterima sehingga hal ini akan menghambat pekerja Agar berinteraksi dengan sekitar yang membuat ketidakpuasan saat bekerja.

Robbins serta Judge (2015) Faktor-faktor yang berketerkaitan dengan pekerjaan yang menetapkan pemenuhan pekerjaan ialah pekerjaan yang sulit secara intelektual, penghargaan yang baik, lokasi kerja yang kuat, kolaborator yang mantap.

Dengan lokasi kerja yang layak, akan berdampak pada penurunan tekanan tanpa henti tingkat perendaman buruh, terutama di lokasi kerja non-aktual. Lokasi kerja memegang peranan yang mendasar saat menciptakan serta memperluas pemenuhan jabatan bagi buruh. Tenaga ahli yang terpenuhi akan lebih setia bagi paguyuban, dengan tujuan agar buruh bisa menyelesaikan kewajiban serta kewajibannya dengan baik. Dari eksplorasi yang dilaksanakan oleh Wati serta Yusuf (2020) lingkungan kerja non fisik berdampak signifikan bagi kepuasan kerja.

Ketika melaksanakan observasi awal, penulis menerimai bahwasanya masih ditemukan pekerja yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya dikarenakan rekan kerja yang tidak menciptakan suasana yang kondusif Agar

bekerja seperti yang sudah dijelaskan pada latar belakang kepuasan kerja. Agar lebih melihat keterkaitan pekerja dengan rekan kerjanya, Penulis juga melaksanakan pra survei mengenai lingkungan kerja non fisik pada Dinas Pendidikan yang dipaparkan ditabel 1.4:

**Tabel 1.4**

**Pra-Survei Lingkungan Kerja Non Fisik di Dinas Pendidikan Kota Binjai**

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1.	Rekan kerja saya menciptakan suasana yang kondusif di lokasi kerja	43,3%	56,6%
2.	Rekan kerja memotivasi saya Agar bekerja dengan baik	36,6%	63,3%
3.	Saya mempunyai karakter hormat bagi pemimpin	93,3%	6,6%
4.	Saya serta pimpinan mempunyai karakter saling menghargai	40%	60%

Pada poin pernyataan rekan kerja menciptakan suasana yang kondusif, ditemukan persentase 56,6% jawaban tidak serta pada poin pernyataan rekan kerja memberikan motivasi, ditemukan persentase 63,3% jawaban tidak. Ketika pekerja mempunyai rekan yang bisa menciptakan suasana yang kondusif, serta bisa saling memotivasi, hal ini tentu akan meningkatkan kekompakan serta bisa bekerja sama sehingga pekerja bisa melaksanakan tugasnya secara efisien serta organisasi bisa mewujudkan tujuannya dengan optimal (Suwatno serta Priansa, 2011 : 63)

Selanjutnya, pada butir pernyataan mengenai karakter saling menghargai dengan pemimpin, ditemukan 60% Agar persentase jawaban tidak. Setiap pekerja,

ingin diakui sebagai pekerja yang berharga serta setiap pekerja juga ingin menyalurkan perasaan yang bisa menghambat gairah mereka saat bekerja. Lokasi kerja memegang peranan yang mendasar saat menciptakan serta memperluas pemenuhan jabatan bagi buruh. Buruh yang terpenuhi akan lebih setia pada paguyuban, dengan tujuan agar tenaga ahli bisa menyelesaikan kewajiban serta kewajibannya dengan baik. Pemenuhan pekerjaan muncul karena keadaan kerja saat ini di asosiasi.

Lingkungan kerja organisasi wajib bisa memberikan kenyamanan pekerja dimana dia bekerja. Adanya kenyamanan di lingkungan kerja ini membuat pekerja menemukan kepuasan saat bekerja. Untuk itu, organisasi diharapkan agar bisa berinovasi saat membuat lingkungan kerja yang nyaman pada organisasi.

Segala sesuatu ataupun keadaan sekitar yang diberikan bagi buruh pada dasarnya mengarah pada pemberian serta perluasan pemenuhan pekerjaan spesialis. Oleh karena itu lokasi kerja mempunyai kekuatan untuk mengingat dengan lokasi kerja yang layak, sehingga pemenuhan pekerjaan buruh akan meningkat. Kolaborator ialah jenis lokasi kerja non-aktual. Lokasi kerja non-aktual ialah seluruh keadaan yang terjadi yang berketerkaitan dengan keterkaitan kerja, baik keterkaitan dengan atasan ataupun keterkaitan dengan individu kolaborator ataupun keterkaitan pada bawahan. Sedarmayanti (2013:26).

Dinas Pendidikan Kota Binjai ialah organisasi yang membantu Pemerintah Kota Binjai saat meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu ini guna Agar mewujudkan SDM serta masyarakat Kota Binjai yang berkualitas. Agar itu, setiap

pekerja wajib mempunyai kepuasan kerja yang baik agar bisa meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat.

Pada Dinas Pendidikan Kota Binjai, masih ditemukan pekerja yang tidak disiplin pada bekerja, yang bisa membuat waktu pelayanan tidak maksimal. Ditemukan juga ketidakselarasan pekerja saat menerima nilai-nilai yang ada sehingga bisa mengakibatkan organisasi tidak berkembang. Maju serta berkembangnya organisasi di dukung dengan budaya organisasi di perusahaan tersebut.

Sementara lingkungan kerja non fisik yakni tidak terjalinnya keterkaitan yang harmonis antara atasan serta bawahan, rekan sesama kerja. Rekan kerja masih belum menciptakan suasana yang kondusif serta bisa mengakibatkan rendahnya produktivitas pekerja. Pengawasan yang tidak rutin dilaksanakan oleh pemimpin juga membuat pekerja merasa kurang di perhatikan sehingga masih ditemukan rendahnya kepuasan kerja pekerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Dari fenomena yang sudah dipaparkan di atas, sehingga penulis ingin melaksanakan judul penelitian **“Dampak Disiplin, Budaya Organisasi serta Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Kepuasan Kerja Pekerja Dinas Pendidikan Kota Binjai”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang di jelaskan, permasalahan yang di angkat pada eksplorasi ini ialah :

1. Pekerja masih kurang menerapkan disiplin kehadiran tepat waktu serta kurangnya efisiensi saat pesehinggai fasilitas kerja.
2. Peraturan yang di tetapkan baik tertulis ataupun tidak tertulis, masih banyak pekerja yang belum menerima peraturan tersebut serta pekerja masih sulit saat mengemukakan pandangan.
3. Fasilitas yang tersedia masih kurang mendukung pekerja saat melaksanakan pekerjaan.
4. Kurangnya pengawasan dari pemimpin.
5. Adanya rekan kerja yang kurang memberikan motivasi serta mendukung penciptaan suasana yang kondusif.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Menghindari pelebaran masalah yang diteliti, dilaksanakan pembatasan masalah. Permasalahan yang di teliti pada eksplorasi ini yakni Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) serta Kepuasan Kerja (Y).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian meliputi :

1. Apakah disiplin berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja pekerja Dinas Pendidikan Kota Binjai?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja pekerja Dinas Pendidikan Kota Binjai?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja pekerja Dinas Pendidikan Kota Binjai?
4. Apakah disiplin, budaya organisasi, serta lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja pekerja Dinas Pendidikan Kota Binjai?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin pada kepuasan kerja pekerja Dinas Pendidikan Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja pekerja Dinas Pendidikan Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik pada kepuasan kerja pekerja Dinas Pendidikan Kota Binjai.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, budaya organisasi, serta lingkungan kerja non fisik pada kepuasan kerja pekerja Dinas Pendidikan Kota Binjai.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Kiranya memberikan manfaat yang baik bagi penulis, bagi lokasi eksplorasi, bagi universitas, serta bagi peneliti lain.

1. Bagi Penulis

Hasil eksplorasi ini bisa menambah, wawasan ataupun pengetahuan berketerkaitan dengan disiplin, budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik, serta kepuasan kerja sebagai kajian saat di bagian SDM

2. Bagi Dinas Pendidikan Kota Binjai

Hasil eksplorasi ini diharapkan bisa digunakan sebagai saran ataupunpun bahan agar menyelesaikan permasalahan terjadi berketerkaitan dengan disiplin, budaya organisasi serta lingkungan kerja non fisik yang mengurangi kepuasan kerja.

3. Instansi UNIMED

Tambahan literata kepustakaan Universitas Negeri Meserta mengenai dampak disiplin, budaya organisasi, serta lingkungan kerja non fisik bagi kepuasan kerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Refensi tambahan pada peneliti diwaktu mendatang