

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi dalam meraih tujuan yang telah ditentukan sangat bergantung kepada sumber daya manusianya. Suatu instansi ataupun organisasi tidak dapat berlangsung secara baik jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta mempunyai performa yang baik. Dengan begitu, aspek paling krusial bagi organisasi untuk menambah efisiensi serta efektivitas kerja pegawainya yaitu pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang perlu mendapatkan pengelolaan secara positif dengan tujuan meningkatkan kontribusinya terhadap pencapaian organisasi secara maksimal.

Kepuasan kerja pegawai pada sebuah organisasi adalah suatu aspek yang menentukan kesuksesan organisasi. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu pada tanggung jawabnya yang dapat ditinjau berdasarkan perilaku negatif atau positif pada tanggung jawabnya. Tingginya kepuasan kerja mampu menambah semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawannya pada suatu organisasi (Silalahi et al., (2025)). Berdasarkan hasil wawancara dengan perwakilan pegawai, menyampaikan bahwa tingkatan kepuasan kerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih berbeda-beda. Terdapat beberapa aspek pekerjaan masih perlu ditingkatkan, seperti kesempatan pengembangan diri, sistem penghargaan terhadap kinerja, serta fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas yang dianggap belum terbarukan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan saat melangsungkan pekerjaan, dengan begitu dapat mempengaruhi semangat bekerja serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Suatu aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Latihan kerja merupakan proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, keahlian, serta pengetahuan karyawan untuk melangsungkan pekerjaannya dengan efektif (Silalahi et al., (2025)). Output wawancara yang telah dilaksanakan mengidentifikasi bahwa pelaksanaan pelatihan kerja bagi pegawai masih belum berjalan secara optimal yang mana kesempatan untuk mengikuti pelatihan masih terbatas dan tidak seluruh karyawan mendapatkan peluang serupa untuk ikut serta dalam kegiatan pelatihan. Permasalahan lainnya adalah masih kurangnya frekuensi pelatihan yang dihadirkan untuk karyawan sehingga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menghadapi perkembangan teknologi tidak mengalami peningkatan.

Selain pelatihan kerja, motivasi dalam bekerja turut menjadi faktor krusial untuk menambah kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan yang bersumber dari faktor internal ataupun eksternal seseorang yang memacu seorang individu untuk melangsungkan pekerjaannya dengan optimal (Sitepu et al., 2023). Output wawancara yang telah dilaksanakan mengidentifikasi bahwasanya masih ditemukanditemukan keterbatasan dalam bentuk penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, terdapat pegawai yang merasa bahwa kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan atau peningkatan karir masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai merasa kurang puas dalam menjalankan pekerjaannya

Aspek lainnya yang tidak kalah krusial untuk menambah rasa puas dalam bekerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kemauan serta kesadaran karyawan untuk mentaati aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan (Agustina et al., 2025). Output wawancara yang telah dilaksanakan mengidentifikasi bahwasanya tingkatan disiplin kerja karyawan masih perlu ditambah dikarenakan masih ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu, serta terlambat saat menyelesaikan pekerjaannya.

Beberapa panitia sebelumnya mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja, pelatihan kerja, serta disiplin kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Studi yang dilaksanakan oleh Silalahi et al. (2025) Menunjukkan bahwasanya pelatihan serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan bekerja karyawan serta mampu menambah performa karyawan pada suatu organisasi. Di samping itu, studi yang dilaksanakan oleh Sitepu et al. (2023) Juga mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja berdampak pada kepuasan bekerja karyawan dengan signifikan. Penelitian tersebut menyatakan bahwasanya tingginya tingkat motivasi dalam bekerja karyawan menyebabkan rasa puas karyawan dalam bekerja ikut mengalami peningkatan dalam suatu organisasi.

Kesimpulan yang didapatkan dari penjelasan uraian di atas tersebut yaitu bahwasanya motivasi kerja, latihan kerja, serta disiplin kerja adalah aspek sosial yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan di sebuah organisasi. Dengan begitu, pelaksanaan penelitian ini bertujuan menganalisis dampak pelatihan kerja, motivasi, dan kedisiplinan pada kepuasan bekerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan kota Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang masih berbeda-beda dan belum merata. Masih terbatasnya kesempatan pengembangan diri dan sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai
2. Fasilitas kerja yang belum terbarukan untuk mendukung pelaksanaan tugas
3. Pelaksanaan pelatihan kerja yang belum optimal, di mana kesempatan mengikuti pelatihan masih terbatas dan tidak seluruh karyawan mendapatkan peluang serupa
4. Kurangnya frekuensi pelatihan sehingga kemampuan pegawai dalam menghadapi perkembangan teknologi masih perlu ditingkatkan

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berdampak pada kepuasan bekerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Apakah motivasi berdampak pada kepuasan bekerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
3. Apakah kedisiplinan berdampak pada kepuasan bekerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
4. Apakah pelatihan kerja, motivasi dan kedisiplinan berdampak pada kepuasan bekerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi dampak pelatihan pada kepuasan bekerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Mengidentifikasi dampak motivasi pada kepuasan bekerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
3. Mengidentifikasi dampak kedisiplinan pada kepuasan bekerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
4. Mengidentifikasi dampak pelatihan kerja, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh pada kepuasan bekerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini menghadirkan rekomendasi serta bahan evaluasi dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM, seperti peningkatan sistem pelatihan yang lebih merata, perbaikan sistem penghargaan, serta penguatan disiplin untuk meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan agar dapat meningkatkan keilmuan serta literatur pada lingkungan manajemen SDM terutama tentang aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, termasuk disiplin, motivasi, serta pelatihan kerja. Studi ini dapat menjadi sumber pendukung bagi studi berikutnya terkait dampak dan pengaruh disiplin, motivasi, dan pelatihan terhadap performa dan kepuasan karyawan.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berdasarkan pendapat Handoko adalah situasi emosional yang menyenangkan ataupun tak menyenangkan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Kondisi ini timbul dari output penilaian seseorang pada pekerjaan serta lingkungan bekerjanya (Silalahi et al., (2025). Di samping itu, kepuasan dalam bekerja juga didefinisikan menjadi perilaku positif seorang pegawai pada suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh beragam aspek, misalnya hubungan dalam lingkungan pekerjaan, lingkungan pekerjaan, gaji, dan peluang untuk bertumbuh di suatu organisasi. Karyawan dengan rasa kepuasan kerja tinggi umumnya mempunyai semangat bekerja yang juga tinggi dan memberikan kontribusi lebih baik terhadap organisasi (Wicaksono, 2022). Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa kepuasan dalam bekerja merupakan perilaku karyawan pada suatu pekerjaannya dan berkaitan dengan kondisi pekerjaan, kerjasama dan koordinasi tim, upah atau imbalan yang didapatkan, serta faktor lainnya yang berhubungan dengan psikologis dan fisik.

1.6.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah mekanisme sistematis yang bertujuan menambah keterampilan tenaga kerja untuk melangsungkan suatu tanggung jawab khusus sehingga mampu menambah performa karyawan dan mendorong pencapaian tujuan suatu organisasi (Silalahi et al., 2025). Pelatihan juga memiliki peran krusial untuk memudahkan karyawan dalam beradaptasi dengan transformasi lingkungan pekerjaan serta pesatnya perkembangan teknologi di masa kini. Dengan pelatihan yang baik maka pegawai dapat meningkatkan kompetensinya sehingga dapat berkontribusi pada suatu organisasi (Silaban, 2024). Menurut Mangkunegara (2019), pelatihan merupakan mekanisme edukasi jangka pendek yang memanfaatkan proses terorganisir serta sistematis, yang mana karyawan mempelajari keahlian serta wawasan baru pada suatu tujuan.

1.6.3 Motivasi

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai mekanisme penjelasan arah, intensitas, serta ketekunan seseorang untuk meraih sebuah tujuan. Pegawai dengan motivasi bekerja yang besar dapat memberikan semangat tinggi dalam bekerja dan memiliki komitmen besar untuk suatu organisasi (Sitepu et al., 2023). Motivasi bekerja yang tinggi mampu menambah produktivitas, kreativitas, serta kepuasan pegawai dalam bekerja. Dengan begitu, suatu organisasi harus membentuk lingkungan pekerjaan yang dapat mendorong motivasi bekerja setiap pegawai agar mampu melangsungkan tanggung jawabnya dengan optimal (Silalahi et al., 2025). Berdasarkan pendapat Hasibuan (2019) motivasi bekerja merupakan suatu dorongan yang

menggerakkan seorang individu untuk dapat melangsungkan pekerjaannya secara terintegrasi serta efektif dengan tujuan perusahaan atau pun organisasi.

1.6.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja menggambarkan sikap bertanggung jawab seorang karyawan pada pekerjaannya dan kemauan untuk mentaati aturan yang diberlakukan pada suatu perusahaan. Karyawan dengan disiplin pekerja tinggi mampu melangsungkan tanggung jawabnya secara teratur, tertib, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Agustina et al., 2025). Dengan adanya disiplin kerja yang baik, organisasi mampu membentuk lingkungan bekerja yang kondusif serta tertib sehingga mampu menambah kepuasan serta kinerja karyawan dalam organisasi. Disiplin kerja diartikan sebagai tindakan serta perilaku tenaga kerja yang relevan pada mekanisme bekerja sesuai ketetapan suatu organisasi (Sutrisno, 2019).

1.7 Kerangka Konseptual

1.7.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

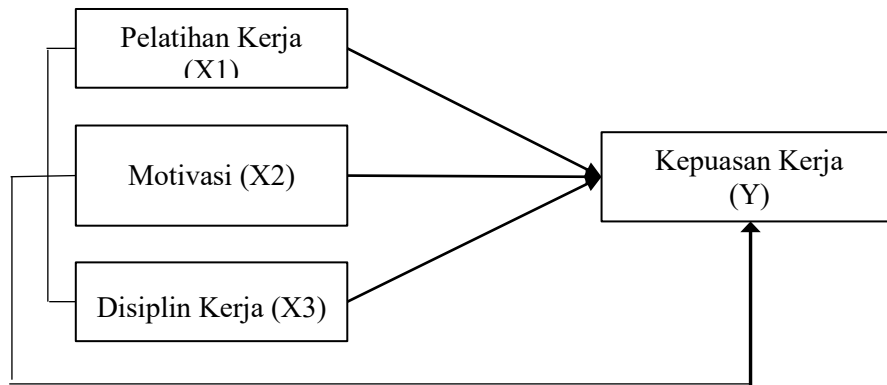
Pelatihan kerja merupakan mekanisme penambahan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan supaya dapat melangsungkan pekerjaannya secara lebih efektif. Pelatihan yang baik dapat membantu pegawai memahami tugasnya dengan maksimal sehingga menambah kepuasan serta kepercayaan dirinya dalam bekerja. Pelatihan juga menghadirkan peluang kepada karyawan dalam mengembangkan keterampilannya dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Karyawan yang mendapatkan pelatihan secara optimal cenderung merasa dihargai oleh suatu perusahaan sehingga menambah kepuasannya dalam bekerja. Hasil penelitian oleh Silalahi et al. (2024), Putri et al. (2025), Agustina et al., (2025) menjelaskan bahwasanya pelatihan berdampak pada kepuasan bekerja seorang karyawan secara signifikan dalam arah positif.

1.7.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja adalah acuan eksternal ataupun internal yang mendorong seseorang untuk melangsungkan pekerjaannya dengan optimal demi meraih tujuan suatu perusahaan. Tingginya motivasi kerja akan meningkatkan semangat, produktivitas, dan komitmen karyawan dalam melangsungkan tugasnya. Karyawan dengan motivasi pekerjaan yang besar cenderung merasa semangat ketika bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Tetapi motivasi bekerja yang rendah mengakibatkan pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian oleh Sitepu et al (2023), Silalahi et al., (2025), Putri et al. (2025), menemukan bahwasanya motivasi dalam bekerja berdampak pada kepuasan karyawan secara signifikan dengan arah positif.

1.7.3 Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja merupakan kemauan serta rasa sadar karyawan dalam mengikuti aturan yang diberlakukan dalam suatu perusahaan dan melangsungkan pekerjaannya berdasarkan standarisasi yang ditentukan. Pegawai dengan disiplin kerja tinggi cenderung melaksanakan tanggung jawabnya secara tertib serta dapat menyelesaikan tanggung jawabnya tanpa melewati ketetapan waktu. Hal tersebut dapat membentuk lingkungan pekerjaan yang kondusif sehingga dapat menambah kepuasannya dalam bekerja. Studi yang dilaksanakan oleh Agustina et al., (2025), Sitepu et al (2023) menjelaskan bahwasanya disiplin kerja berdampak pada kepuasan bekerja secara signifikan dengan arah positif.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.8 Hipotesis Penelitian

1. H_1 : Pelatihan berdampak pada kepuasan bekerja secara positif
2. H_2 : Motivasi berdampak pada kepuasan bekerja secara positif
3. H_3 : Disiplin berdampak pada kepuasan bekerja secara positif
4. H_4 : Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berdampak pada kepuasan bekerja secara positif