

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan instansi pemerintah yang berperan dalam urusan ketenagakerjaan dan dituntut memiliki kinerja pegawai yang optimal. Namun, masih terdapat ketidakkonsistenan kinerja, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan kesalahan kerja, yang menunjukkan kinerja belum optimal dan perlu ditingkatkan.(Almakkah et al., 2025) (Zahirah et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin. (Aulia Siswanto Titani, Yusuf Tamzil, Yuliani Tutik, 2022) (Saputra & Rotua Turnip, 2018) Motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan, berupa sikap dan nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Nilai tersebut bersifat tidak terlihat, namun memberikan dorongan bagi individu dalam bertindak guna mencapai tujuan yang diinginkan.(Bangun David & Husniati, 2024) Menurut (Pranata Manihuruk, 2020) Lingkungan kerja memuat peran krusial dalam memengaruhi kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil optimal, pegawai perlu didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung. (Zahro et al., 2024) Wibowo (2019:132) berpendapat bahwa kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, kesenangan atau kebahagiaan yang dirasakan seseorang karyawan dalam bekerja dan berada di tempat kerja.

**Tabel 1.1  
Data Kinerja Karyawan**

| NO                                   | Komponen/Sub komponen/Kriteria          | Bobot | Nilai Akuntabilitas kinerja |            |
|--------------------------------------|---|-------|-----------------------------|------------|
|                                      |   |       | Tahun 2024                  | Tahun 2025 |
| 1                                    | Perencanaan Kinerja                     | 30    | 24,00                       | 24,00      |
| 2                                    | Pengukuran Kinerja                      | 30    | 18,90                       | 20,10      |
| 3                                    | Pelaporan Kinerja                       | 15    | 11,55                       | 10,05      |
| 4                                    | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25    | 15,75                       | 16,75      |
| Nilai Akuntabilitas Kinerja Predikat |   | 100   | 70,20                       | 70,90      |
| Nilai Akuntabilitas Kinerja          |   |       | BB                          | BB         |

(Yohanes Purba et al., 2023) Kasmir Masram (2017:138) mendefinisikan prestasi kerja merupakan pencapaian seseorang atas tugas yang dilakukannya sesuai dengan tupoksi yang dimiliki.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa akuntabilitas kinerja karyawan mengalami perubahan dari tahun 2024 ke 2025. Pada aspek perencanaan kinerja, nilainya tetap sebesar 24,00 yang menunjukkan bahwa karyawan cukup disiplin dalam menyusun dan melaksanakan rencana kerja. Sementara itu, pengukuran kinerja mengalami peningkatan dari 18,90 menjadi 20,10, yang mengindikasikan adanya peningkatan motivasi kerja. Namun, pelaporan kinerja justru mengalami penurunan dari 11,55 menjadi 10,05, yang menunjukkan masih adanya kendala dalam lingkungan kerja, seperti komunikasi dan kerja sama yang belum optimal. Di sisi lain, evaluasi akuntabilitas kinerja internal meningkat dari 15,75 menjadi 16,75, yang mencerminkan adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, nilai akuntabilitas kinerja meningkat dari 70,20 menjadi 70,90, meskipun masih berada pada kategori BB. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja diduga berperan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, peneliti tertarik mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
4. Apakah Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

## **1.3 Tinjauan Pustaka**

### **1.3.1 Defenisi Disiplin kerja**

(Wirawan Kadek I et al., 2022). Menurut Bintaro & Daryanto (2017:95) Disiplin kerja adalah proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan nikan orangnya. Sedangkan Hamali (2016:214) Disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang tercermin dalam tindakan nyata serta menjadi dorongan internal untuk secara sukarela mematuhi peraturan dan nilai-nilai yang berlaku dalam pekerjaan.

### **1.3.2 Indikator Disiplin kerja**

(Prasetyo & Marlina, 2023) Menurut Sutrisno, (2019)

1. Ketentuan mengenai jam kerja, meliputi waktu masuk, pulang, dan istirahat
2. Aturan dasar terkait tata cara berpakaian serta perilaku dalam bekerja
3. Pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan serta interaksi dengan unit kerja lain
4. Ketentuan mengenai hal-hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan bagi pegawai selama berada dalam organisasi

### **1.3.3 Defenisi Motivasi Kerja**

(Adinata, C & Turangan, A, 2023) Motivasi menurut Uno (2021) adalah sebuah dorongan dasar yang dapat menggerakkan seseorang bertingkah laku. Menurut Shofwani dan Hariyadi (2019), motivasi adalah sebuah upaya dorongan, serta upaya dan keinginan yang terdapat dalam diri manusia yang mengaktifkan, serta memberi daya, serta dapat mengarahkan beberapa perilaku manusia untuk melaksanakan tugas- tugas yang diberikan secara baik di dalam lingkup pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan serta mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal.

### **1.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

(Khayrur Raziqin Novanda, Fandiyanto Randika, 2024) Menurut Robbins dan Judge

1. Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
2. Pencapaian kinerja kerja
3. Kesempatan untuk berkembang atau memperoleh kemajuan karier
4. Penghargaan atau pengakuan terhadap hasil kerja
5. Pekerjaan yang memberikan tantangan

### **1.3.5 Defenisi Lingkungan Kerja**

(Sendy Alvian, 2023) Menurut Sedarmayanti (2016), Lingkungan kerja fisik meliputi seluruh kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja dan interaksi antarindividu dalam organisasi. Sari (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, hubungan kerja, serta kinerja karyawan.

### **1.3.6 Indikator Lingkungan Kerja**

(Dwi Anggraini Shagila, Tussoleha Rony Zahara, 2022) menurut Mangkunegara (Jalil, 2019)

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

### **1.3.7 Defenisi Kepuasan Kerja**

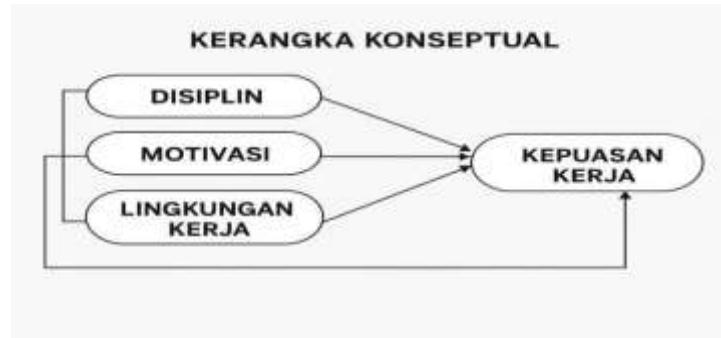
(Safrila & Oktiani, 2024) Sutrisno (2017:74) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya. (Wirawan Kadek I et al., 2022) Menurut Edison, dkk. (2017:210) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan kesesuaian antara harapan dan penghargaan yang diterima.

### 1.3.8 Indikator Kepuasan Kerja

(Ratna Fitria Cahyani Linda, Noor Asmirin, 2025) Menurut Robbins dan Judge Indikator kepuasan kerja meliputi karakteristik pekerjaan, imbalan (gaji/upah), peluang promosi, supervisi atasan, serta hubungan dengan rekan kerja.

## 1.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

## 1.5 Hipotesis Penelitian

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
4. Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?