

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan dunia saat ini kian meningkat sehingga setiap organisasi dituntut untuk menghadapi segala macam bentuk tantangan yang ada. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi. Perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan atau organisasi yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya sumber daya manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agusta (2013: 1) Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas.

Untuk dapat memberikan tenaga yang professional, kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya komunikasi, disiplin dan motivasi.

Menurut Robbins (dalam Wibowo: 2011) “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima”. Pimpinan sangat perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai, karena kepuasan kerja ini akan berdampak pada kinerja.

Seperti yang dikemukakan Robbins dalam Usman (2011:501) terdapat dampak dari kepuasan maupun ketidakpuasan dari pekerja suatu organisasi atau lembaga terhadap kinerja. Dampak langsung dari kepuasan pekerja terhadap kinerja meliputi: produktivitas pekerja tinggi, kemangkiran pekerjanya tidak ada, pekerjanya tetap setia tinggal di organisasi atau lembaganya, dan pelanggan menjadi puas dan meningkat jumlahnya. Sedangkan dampak ketidakpuasan pekerja juga berdampak langsung terhadap kinerja, dampaknya meliputi: produktivitas pekerjanya menjadi rendah, pekerjanya banyak yang mangkir, pekerjanya keluar dari organisasi atau lembaganya, dan banyak pelanggan yang komplain dan ditinggalkan

pelanggannya.

Selain masalah komunikasi, perusahaan juga harus memperhatikan masalah disiplin kerja para karyawan Sebagaimana Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016: 86) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya ”. tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut (Sutrisno, 2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, apabila perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan memotivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya sebaliknya tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak akan mempunyai semangat kerja, sehingga kinerja karyawan tersebut tidak berjalan secara maksimal

dan tidak melakukan tugas nya dengan baik. Karena sangat pentingnya motivasi kerja bagi seluruh karyawan, maka perusahaan sangat perlu untuk terus menjaga agar motivasi karyawan tidak mengalami penurunan.

Dinas Cipta Karya, Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik Tahun 2023 merupakan wujud kepedulian OPD dalam rangka mendukung pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Gresik sebagai salah satu daerah otonomi. Yang beralamatkan di JL. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 247 Telp. 031-395248, Fax (031) 3958030 e-mail : [dpkpkabgresik@gmail.com](mailto:dpkpkabgresik@gmail.com)

Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik, merupakan instrumen untuk melakukan pengukuran kinerja Dinas Cipta Karya, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 01 Tahun 2015 Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik dan Peraturan Bupati Gresik Nomor 55 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Cipta Karya, Perumahan dan Kawasan Permukiman Permukiman Kabupaten Gresik.

Berdasarkan observasi awal komunikasi antar karyawan ini sudah baik tapi masih tidak berjalan dengan lancar yang pada akhirnya menyebabkan terhambatnya kinerja. Kurangnya komunikasi antar sesama serta banyak kesalahan informasi dari divisi satu ke divisi lainnya sehingga

menyebabkan terjadinya miskomunikasi antara satu dengan yang lainnya yang menyebabkan sesuatu yang dilakukan itu kurang atau tidak sesuai dengan harapan sehingga tidak sesuai dengan instruksi dari atasan dan sering mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaannya.

Masalah disiplin yakni Pegawai yang tidak mengikuti aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi dapat menyebabkan masalah disiplin. Ini bisa mencakup ketidakpatuhan terhadap jam kerja, prosedur keselamatan, atau kebijakan etika. Konflik antar pegawai dapat mempengaruhi disiplin di tempat kerja. Konflik ini dapat mencakup pertengkaran, sikap tidak sopan, atau perilaku tidak profesional. Ketidakpuasan pegawai terhadap lingkungan kerja, manajemen, atau kondisi kerja dapat mempengaruhi tingkat ketaatan terhadap aturan dan kebijakan.

Motivasi masih banyak pegawai yang mengerjakan kepentingan pribadi dalam masa jam kerja. Masih ada pegawai yang mengobrol dengan pegawai bagian lainnya karena merasa tidak ada pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tidak adanya perintah langsung dari atasan, pegawai sering mengabaikan apel yang diadakan manajemen instansi sehingga pada apel pagi sering pegawai terlambat dan tidak mengikuti apel pagi. Pegawai yang kurang kesadaran terlibat langsung dalam mendorong memecahkan permasalahan dikantor.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul

**“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik”**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik ?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik ?
4. Apakah komunikasi, disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik?

**1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka dalam penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian pada komunikasi, disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman

(DCKPKP) Kabupaten Gresik

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui komunikasi pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik
2. Untuk mengetahui disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik
3. Untuk mengetahui motivasi pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui komunikasi, disiplin dan motivasi pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu sumber daya manusia terutama dalam kinerja pegawai. Serta diharapkan penelitian ini dapat mendukung ilmu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Secara Praktis

### a. Lembaga yang diteliti

Bagi lembaga yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kabupaten Gresik diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak lembaga untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Permukiman (DCKPKP) Kabupaten Gresik

### b. Akademis

Bagi lembaga akademis diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi dokumen bermanfaat bagi acuan civitas akademika.

### c. Penelitian yang akan datang

Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam penelitian yang akan datang untuk dijadikan rujukan dan penelitian terdahulu.