

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling utama dan dinamis dalam setiap organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Kualitas, kapasitas, dan kinerja pegawai menjadi faktor penentu utama keberhasilan instansi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan strategis yang telah ditetapkan. Di era reformasi birokrasi saat ini, peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan menjadi fokus yang krusial karena berkorelasi langsung terhadap optimalisasi dan mutu pelayanan publik yang dirasakan oleh masyarakat luas. Tuntutan kinerja yang prima ini menjadi sangat nyata pada UPTD Kebersihan Jalur Kontainer pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Sebagai unit pelaksana teknis daerah, UPTD ini memiliki karakteristik tugas lapangan yang sangat spesifik, berskala masif, dan memiliki risiko kerja tinggi. Berlokasi di koridor logistik utama, UPTD ini bertanggung jawab penuh atas tiga fungsi vital, yaitu: (1) Pengelolaan kebersihan jalur kontainer; (2) Pengawasan aktif terhadap kegiatan pengangkutan sampah dan limbah industri; serta (3) Pemeliharaan sarana dan prasarana operasional kebersihan. Mengingat padatnya mobilitas truk bermuatan berat yang rentan menyisakan ceceran material padat dan debu jalanan, performa total dari para pegawai operasional di lapangan menjadi benteng utama dalam menjaga keselamatan lalu lintas, estetika kota, serta kesehatan masyarakat Bekasi.

Secara normatif, kinerja pegawai yang optimal seharusnya mencerminkan kualitas kerja tinggi, kuantitas yang memenuhi target, kemandirian, serta inisiatif pemecahan masalah yang responsif. Namun, berdasarkan pengamatan awal di lapangan, ditemukan adanya *performance gap* (kesenjangan kinerja) pada UPTD Kebersihan Jalur Kontainer Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Kinerja pegawai operasional belum sepenuhnya mencapai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan target volume yang diharapkan organisasi.

Untuk membuktikan adanya permasalahan tersebut secara empiris dan objektif, peneliti telah melakukan pra-survei (studi pendahuluan) melalui penyebaran draf pertanyaan kepada 20 orang pegawai. Indikator pengukuran kinerja ini diselaraskan secara utuh dengan dimensi standar menurut Priansa (2021: 270), yang meliputi Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Kemandirian, Inisiatif, Adaptabilitas, dan Kerjasama. Adapun hasil rekapitulasi jawaban pra-survei dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Pra Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

NO	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of Work</i>)					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan.	13	65%	7	35%
Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of Work</i>)					
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh organisasi.	8	40%	12	60%
Kemandirian (<i>Dependability</i>)					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dengan minimal bantuan orang lain.	9	45%	11	55%
Inisiatif (<i>Initiative</i>)					
4	Saya melakukan pekerjaan yang perlu diselesaikan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.	7	35%	13	65%
Adaptabilitas (<i>Adaptability</i>)					
5	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur kerja di lapangan.	12	60%	8	40%
Kerjasama (<i>Cooperation</i>)					
6	Saya aktif berkontribusi dalam kegiatan kerja tim untuk mencapai tujuan bersama.	11	55%	9	45%

Sumber : Survei Pendahuluan, 2025

Data pada Tabel 1.1 di atas secara gamblang memvalidasi adanya indikasi permasalahan nyata pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Kesenjangan paling kritis terlihat pada dimensi Inisiatif (*Initiative*), di mana mayoritas responden sebesar 65% (13 pegawai) memberikan jawaban "Tidak" terhadap pernyataan "Saya melakukan pekerjaan yang perlu diselesaikan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan". Hal ini mengindikasikan rendahnya motivasi internal pegawai, di mana mereka cenderung pasif di pos pantau dan sangat bergantung pada instruksi langsung dari atasan. Selain itu, pada dimensi Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), sebanyak 60% responden mengakui belum mampu bekerja optimal sesuai standar mutu organisasi. Masalah ini diperkuat oleh dimensi Kemandirian (*Dependability*) dengan angka kesenjangan sebesar 55%.

Fenomena penurunan performa ini dipertegas oleh hasil wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang peneliti lakukan terhadap 5 (lima) orang pegawai operasional lapangan. Para informan mengeluhkan bahwa kepadatan truk logistik pada jam sibuk sering kali menjebak armada kebersihan, sehingga penanganan sampah darurat menjadi terlambat. Mereka juga mengakui enggan bertindak di luar wilayah pos pantau jika belum ada teguran dari pengawas, serta mengeluhkan keterbatasan alat pelindung diri (APD) dan sapu manual yang membuat pembersihan debu halus jalan raya tidak bisa maksimal 100%.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kesenjangan kinerja pelayanan lapangan ini diduga kuat berakar dari melemahnya aspek Disiplin Kerja (X) pegawai. Disiplin kerja merupakan instrumen terpenting yang mengikat kepatuhan pegawai terhadap regulasi operasional instansi (Sutrisno, 2016: 86–94). Di lokasi penelitian, terdeteksi adanya indikasi pelanggaran disiplin berulang, seperti ketidaktepatan waktu kehadiran pada pergantian *shift* kerja di titik pos pantau jalur logistik utama, serta kendala tanggung jawab pemeliharaan sarana kerja lapangan.

Guna membuktikan fenomena penurunan tingkat kedisiplinan pegawai secara objektif dan empiris, peneliti melakukan pra-survei melalui penyebaran pra-kuesioner kepada 20 orang pegawai. Pengukuran ini diselaraskan dengan dimensi

standar kuesioner aktual menurut Hasibuan (2020: 194-198), dengan hasil yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Pra Kuesioner Disiplin Kerja (X)

NO	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Tujuan dan Kemampuan					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	7	35%	13	65%
Balas Jasa					
2	Sistem kompensasi yang adil membuat saya lebih patuh terhadap peraturan organisasi.	6	30%	14	70%
Pengawasan Melekat					
3	Atasan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan secara konsisten.	9	45%	11	55%
Sanksi Hukuman					
4	Organisasi memberikan sanksi yang tegas terhadap setiap pelanggaran disiplin.	8	40%	12	60%

Sumber : Survei Pendahuluan, 2025

Hasil pada Tabel 1.2 menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan yang serius pada indikator variabel Disiplin Kerja (X). Angka ketidakpatuhan tertinggi berada pada indikator Balas Jasa, di mana sebanyak 70% (14 responden) menyatakan "Tidak" pada pernyataan "*Sistem kompensasi yang adil membuat saya lebih patuh terhadap peraturan organisasi*". Hal ini berdampak langsung pada hilangnya motivasi pegawai untuk menjaga sarana kerja. Masalah ini diperparah oleh dimensi Tujuan dan Kemampuan, di mana 65% responden mengakui belum mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Di area vital seperti jalur kontainer, ketidakdisiplinan operasional memicu lambatnya respons penanganan ceceran material limbah industri. Secara teoretis, hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2020) bahwa penegakan disiplin yang melonggar akan membuat target efisiensi organisasi gagal dicapai.

Di samping melemahnya regulasi kedisiplinan, keberhasilan organisasi dalam mencapai efisiensi pelayanan publik juga ditentukan oleh tingkat Kepuasan Kerja (Z) para pegawainya (Luthans, 2011). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan positif atau afektif pegawai terhadap tugas dan lingkungan tempatnya mengabdikan. Di lingkungan UPTD Kebersihan Jalur Kontainer, indikasi ketidakpuasan mulai terlihat dari keluhan non-formal terkait beratnya medan lapangan kerja dan ketidakseimbangan dukungan fasilitas penunjang risiko kerja.

Guna membuktikan fenomena kepuasan kerja tersebut secara ilmiah, peneliti membagikan pra-kuesioner kepada 20 orang responden yang sama dengan mengacu pada dimensi kuesioner aktual menurut Robbins & Judge (2015: 50) dan Afandi (2025: 72), dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pra Kuesioner Kepuasan Kerja (Z)

NO	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Pekerjaan itu Sendiri					
1	Pekerjaan yang saya lakukan menarik untuk dikerjakan setiap hari.	8	40%	12	60%
Kepuasan pada Imbalan					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya.	6	30%	14	70%
Kepuasan pada Supervisi					
3	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.	9	45%	11	55%
Rekan Sekerja					
4	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	11	55%	9	45%

Sumber: Survei Pendahuluan, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat jelas adanya kesenjangan nilai kepuasan yang dirasakan oleh pegawai operasional lapangan. Sebanyak 70% responden

menyatakan ketidakpuasannya terhadap aspek imbalan finansial ("*Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya*"), disusul oleh ketidakpuasan terhadap karakteristik beban pekerjaan itu sendiri sebesar 60%. Rasa tidak puas ini berkorelasi erat dengan temuan tindakan indisipliner sebelumnya. Pegawai merasa kontribusi fisik mereka di medan jalan raya berdebu tebal kurang diimbangi oleh kompensasi yang ideal, sehingga menurunkan motivasi kerja mereka. Efek domino dari akumulasi ketidakpuasan kerja (Z) dan melemahnya disiplin (X) inilah yang bermuara pada penurunan Kinerja Pegawai (Y) secara agregat.

Secara teoretis, keterkaitan kausalitas antar-variabel ini memperkuat argumen Luthans (2011) serta Hasibuan (2014) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai stimulus mental/variabel *Intervening* yang menjembatani pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang fenomena empiris dan urgensi teoretis di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan ini dalam sebuah penelitian skripsi berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapaun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi.

Adapun tujuan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi
 Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Universitas
 Hasil penelitian ini dapat menjadi perbendaharaan perpustakaan untuk memperoleh masukan untuk pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.
3. Pihak Lain
 Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan informasi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan lebih fokus dan terarah, penulis membatasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada pengujian dan analisis hubungan antara tiga variabel utama
2. Subjek atau responden dalam penelitian ini dibatasi hanya pada para pegawai yang bertugas di unit kerja operasional/lapangan.

3. Objek dan ruang lingkup lokasi penelitian ini dibatasi secara spesifik pada UPTD Kebersihan Jalur Kontainer pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Hasil penelitian ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan pada unit pelaksana teknis daerah atau dinas lain di luar lokasi tersebut.
4. Masalah yang diteliti difokuskan pada fenomena penurunan performa kerja yang berkaitan dengan indikator ketepatan waktu (*timeliness*), tingkat kemandirian pegawai, kualitas hasil kebersihan, pengelolaan peralatan kerja, serta pemenuhan upah/insentif yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di lapangan.