

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam membantu suatu lembaga atau organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena seluruh anggotanya dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk berhasil mencapai tujuan pada tingkat pribadi dan organisasi. Sumber daya ini waktu, energi, dan kemampuan manusia baik mental maupun fisik dapat digunakan secara paling efektif dan holistik demi keuntungan organisasi.

Unsur utama dalam pengembangan organisasi dan pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia. Suatu organisasi tidak akan efektif dalam mencapai tujuannya jika organisasi tersebut sudah mempunyai banyak uang, teknologi maju, dan sumber daya alam yang berlimpah, namun kekurangan sumber daya manusia untuk mengelola dan memahaminya. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai faktor utama dan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai jadwal kerja yang metedis, terkendali, dan terencana, diperlukan peningkatan produktivitas dan efisiensi sumber daya manusia. Kapasitas seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan disebut dengan efektivitas kerja. Kemampuan individu atau kelompok untuk memberikan hasil yang dapat diterima, berkualitas tinggi, dan berdampak signifikan terhadap

perusahaan.

Siagian (2016:24) mengartikan efektivitas kerja sebagai penggunaan sarana, prasarana, dan sumber daya yang disengaja dan telah ditentukan sebelumnya dalam jumlah tertentu untuk menyediakan berbagai komoditas atas jasa kegiatan yang dilakukan. Tercapai atau tidaknya tujuan yang ditetapkan merupakan indikator efektivitas yang baik. Kegiatan akan lebih efektif jika hasilnya mendekati hasil yang diharapkan.

Memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kebahagiaan pegawai merupakan bagian dari upaya meningkatkan efektivitas. Antusiasme pegawai didorong untuk bekerja lebih efisien ketika mereka merasa puas. Kebahagiaan karyawan menurut Hamali (2018:203) adalah suatu keadaan yang mereka alami dalam bekerja dan dipengaruhi oleh tempat kerja atau tugas itu sendiri. Selain itu, Hasibuan (2017:190) menegaskan bahwa disiplin merupakan komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efisien. Prestasi kerja yang lebih tinggi dapat dicapai jika semakin disiplin seseorang. Pekerja merasa sulit untuk menghasilkan pekerjaan terbaiknya jika disiplinnya kurang.

Semangat kerja pegawai dibangkitkan oleh faktor-faktor yang memotivasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga dialami oleh pekerja yang termotivasi. Motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang terdorong untuk melakukan tindakan dengan riang dan ikhlas guna memperoleh hasil yang maksimal, menurut Afandi (2018:23).

Organisasi yang membawahi lembaga pendidikan di beberapa daerah

adalah Dinas Pendidikan Ogan Komering Ilir. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat, efektivitas kerja layanan pendidikan memainkan berbagai fungsi penting. berdasarkan observasi fenomena yang terjadi yaitu efektivitas pegawai masih kurang dari harapan atau belum maksimal. Lingkungan kerja yang buruk, kurangnya hubungan sosial antara bawahan dan atasan, kurangnya dorongan semangat yang memotivasi, beberapa pegawai lebih mendahulukan kepentingan pribadi dan datang terlambat dan lain sebagainya.

Tentu saja, penelitian sebelumnya mendukung teori ini. Misalnya penelitian Nurhikmah (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap efektivitas kerja pegawai, dan penelitian Gunawan (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap efektivitas kerja melalui disiplin kerja di kantor sekretariat daerah.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai?
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai?
4. Apakah Kepuasan, Kedisiplinan, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan terhadap Efektivitas Kerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Efektivitas Kerja pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan, Kedisiplinan, dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas PGRI Palembang

Diharapkan bisa berguna sebagai pembelajaran khususnya pada bidang sumber daya manusia sehingga bisa dijadikan bahan untuk peneitian selanjutnya pada Universitas PGRI Palembang.

2. Bagi Dinas Pendidikan Ogan Komering Ilir

Diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan, dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Ogan Komering Ilir.