

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia, yang meliputi seluruh tenaga kerja dalam suatu organisasi, memiliki peran sentral sebagai penggerak utama dalam operasional bisnis. Karyawan tidak hanya menjalankan tugas teknis, tetapi juga berkontribusi dalam proses perencanaan, implementasi, hingga evaluasi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen perlu fokus pada kepuasan kerja karena hal ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, baik secara individu maupun dalam tim. Oleh sebab itu, perhatian khusus terhadap aspek ini menjadi bagian penting dalam pengelolaan organisasi. Peningkatan ini secara langsung berpengaruh pada efektivitas serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya memperkuat daya saing dan kinerja operasional perusahaan dalam jangka panjang. Agar tujuan perusahaan tercapai, penting untuk memprioritaskan kesejahteraan dan motivasi karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan strategi manajemen yang efektif, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi besar dalam mendukung pertumbuhan perusahaan serta pencapaian target yang

telah direncanakan sebelumnya secara maksimal dan berkelanjutan. Penghargaan yang diberikan kepada mereka akan mendorong semangat dan komitmen untuk memberikan hasil terbaik, sehingga turut berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian visi dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

Organisasi seringkali menerapkan disiplin kerja sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan harus dapat bekerja sama untuk mendisiplinkan dan dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan menciptakan pekerjaan terbaik, Jika karyawan tidak mendisiplinkan tugas atau kewajiban, ini akan memengaruhi visi/misi agensi atau Perusahaan.

Kedisiplinan kerja yang diterapkan secara konsisten berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mendorong peningkatan produktivitas karyawan di tempat kerja. Hal ini membantu terciptanya lingkungan kerja yang efisien serta meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Penerapan disiplin yang efektif akan memotivasi setiap anggota organisasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan maksimal, sehingga tujuan bersama dapat dicapai dengan lebih baik. Hal ini memberikan dampak positif terhadap kelancaran operasional serta peningkatan produktivitas organisasi. Dengan kedisiplinan, proses kerja dapat berlangsung sesuai dengan standar yang ditentukan, sehingga tujuan organisasi dapat digapai secara optimal serta berkelanjutan. Tanpa adanya derajat disiplin yang optimal, keberhasilan suatu perusahaan

akan sulit dicapai, dan individu yang melanggar aturan disiplin akan dikenai sanksi.

Disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang terhadap peraturan, tata tertib, dan standar kerja dalam organisasi, baik yang resmi tertulis maupun tidak tertulis. Pernyataan ini menunjukkan adanya kesadaran seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai aturan yang berlaku di tempat kerjanya, dengan tujuan membantu pencapaian target bersama secara optimal. Disiplin ini dimaksudkan untuk untuk membangun lingkungan kerja yang tertib dan teratur, serta mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab pada setiap karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif, sehingga dapat mendukung pencapaian sasaran dan tujuan organisasi secara maksimal. Kedisiplinan karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja organisasi agar tetap produktif dan berjalan sebagaimana dengan konsep yang telah diputuskan. Di samping itu, disiplin kerja berperan sebagai sarana pembinaan dan penyampaian informasi kepada karyawan mengenai ketentuan-ketentuan yang wajib dipatuhi. Dengan adanya pemahaman dan kepatuhan terhadap aturan tersebut, proses kerja dalam organisasi dapat berlangsung secara terstruktur, efisien, dan selaras dengan arah pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan perusahaan.

Ketika suatu organisasi atau perusahaan menerapkan kedisiplinan dengan baik, suasana kerja akan terasa lebih menyenangkan. Lingkungan yang disiplin dan positif ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih

giat. Sebaliknya, jika tidak ada kedisiplinan, etos kerja karyawan akan terpengaruh, bahkan untuk hal kecil sekalipun, karena mereka cenderung tidak akan menerapkan kedisiplinan tersebut.¹

Kepuasan merupakan elemen krusial dalam setiap organisasi dan tak terpisahkan dari pengalaman manusia sebagai makhluk sosial. Setiap orang yang terlibat dalam dunia kerja pada umumnya menginginkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja merupakan pengalaman subjektif yang berbeda-beda pada setiap individu, karena tingkat kepuasan tersebut dipengaruhi oleh persepsi dan nilai-nilai pribadi yang dimiliki. Dengan kata lain, apa yang membuat seseorang merasa puas belum tentu sama bagi orang lain, sebab kepuasan kerja ditentukan oleh sejauh mana pekerjaan tersebut sejalan dengan prospek dan nilai-nilai individu yang bersangkutan. Afeksi positif terhadap pekerjaan akan meningkat apabila berbagai aspek dalam pekerjaan sejalan dengan harapan serta keinginan individu. Semakin sedikit selisih antara harapan dan kenyataan dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang, karena hasil yang sesuai dengan ekspektasi dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja tumbuh ketika harapan pekerja dapat terpenuhi secara nyata melalui kondisi kerja yang sesuai

¹ Tiyan Widiyanto and Rianti Setyawasih, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13, no. 2 (2019): 111. (2019) :111

dengan ekspektasi pribadi. Kesesuaian ini mencerminkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya ekspektasi pribadi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tanggung jawab, suasana kerja, dan penghargaan yang diterima. Ketika aspek-aspek tersebut terpenuhi, maka individu cenderung merasakan kepuasan yang positif terhadap pengalaman kerjanya secara keseluruhan. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja dapat dilihat sebagai hasil dari keberhasilan pekerjaan dalam memenuhi harapan-harapan karyawan dalam lingkup profesional mereka.

Kepuasan kerja menggambarkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, tercermin dari rasa nyaman dan senang saat menjalankan tugas yang diberikan, sehingga mendorong semangat kerja dan menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan bagi karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung, sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kondisi ini sangat penting dalam membangun motivasi serta semangat kerja, mendorong karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk memiliki komitmen lebih kuat, semangat kerja yang meningkat, serta kecenderungan untuk bekerja lebih produktif. Dengan merasa puas dalam pekerjaannya, mereka akan berusaha memberikan hasil terbaik dan meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kepuasan kerja diperkuat oleh suasana kerja yang kondusif,

hubungan baik antar rekan, dan apresiasi terhadap hasil kerja. Faktor-faktor ini mendorong kenyamanan dan motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif serta meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan produktif dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Faktor ini berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, karena karyawan yang puas lebih termotivasi menjalankan tanggung jawabnya dengan maksimal. Lingkungan kerja yang memuaskan juga mendorong pengembangan karyawan secara berkelanjutan, baik secara individu maupun dalam tim, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan berkesinambungan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan performa karyawan, tetapi juga membantu organisasi mencapai hasil yang diharapkan secara konsisten dan optimal.² Pekerjaan mengacu pada pekerjaan yang dilakukan dengan mematuhi pedoman lingkungan kerja yang baik, serta mengevaluasi hasil kerja, alur kerja, perlakuan, dan peralatan. Sebaliknya, kepuasan kerja di luar pekerjaan mengacu pada pekerjaan pekerja yang dilakukan di luar

² Diyah Juniarti Maskur, Muhammad Noor Wahidin, Morgan Primawan, Khristina, Mardiana, Fatmawati, *Disiplin Kerja: Taanggung Jawab, Rewad Dan Punishment*, edisi 1. (Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad AL-Banjari, 2024).

tempat kerja dengan bantuan balas jasa yang akan ditentukan oleh hasil kerja mereka sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Kepuasan kerja karyawan merupakan indikator penting bagi keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis karena sangat memengaruhi kinerja mereka. Budaya kerja yang baik, yang mengutamakan kenyamanan di lingkungan kerja dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang tinggi. Kondisi ini mampu memberikan dampak positif terhadap performa karyawan. Namun, jika kinerja karyawan tidak berjalan maksimal, maka situasi tersebut dapat berdampak buruk pada hasil akhir pekerjaan secara keseluruhan. Dengan kata lain, kualitas hasil kerja sangat bergantung pada optimal atau tidaknya kinerja karyawan selama proses berlangsung.

Berdasarkan hasil observasi awal saat pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di kantor BNN Kabupaten Tana Toraja, peneliti menemukan bahwa sejumlah pegawai masih menunjukkan perilaku yang mencerminkan minimnya disiplin kerja, yang terlihat dari ketidakteraturan dalam menjalankan tugas dan tidak konsistennya kehadiran sesuai waktu yang ditentukan. Ketidaktertiban ini berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas, yang ditunjukkan oleh adanya pegawai yang datang terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan. Kondisi tersebut menghambat kelancaran aktivitas kantor dan menunjukkan perlunya peningkatan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja merupakan aspek krusial yang harus diperhatikan karena berperan besar dalam menunjang efektivitas pelaksanaan tugas serta

tanggung jawab para pegawai dalam suatu lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa disiplin yang baik, pelaksanaan pekerjaan cenderung tidak optimal dan tujuan organisasi sulit tercapai.

Badan Narkotika Nasional (BNN) berperan sebagai institusi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan penegakan hukum serta upaya pemberantasan terhadap penyalahgunaan dan peredaran ilegal narkotika maupun zat adiktif lainnya. Peran ini dijalankan secara konsisten guna menjaga ketertiban dan keselamatan masyarakat dari dampak negatif narkotika. Di Kabupaten Tana Toraja, BNN resmi mulai beroperasi secara efektif pada tanggal 11 Januari 2014 untuk mendukung upaya pencegahan dan penanggulangan narkoba.

Penelitian ini membuktikan bahwa secara individual terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa variabel yang diteliti benar-benar berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil analisis data secara sistematis menunjukkan bahwa beberapa faktor tertentu berpengaruh signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan karyawan di lingkungan kerja. Faktor-faktor ini menjadi komponen penting dalam membangun kenyamanan dan kepuasan dalam dunia kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor tersebut dalam upaya

meningkatkan kenyamanan dan kepuasan di tempat kerja secara keseluruhan. Temuan ini menjadi dasar bahwa pengelolaan faktor tersebut dapat menjadi strategi efektif bagi organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan di tempat kerja secara berkelanjutan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor yang diteliti memiliki keterkaitan yang erat dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja, sehingga peran faktor tersebut penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal di tingkat personal dalam lingkungan kerja. Tingginya tingkat kedisiplinan pegawai menunjukkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika disiplin kerja diterapkan secara konsisten, lingkungan kerja menjadi lebih tertata, efisien, dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap rasa nyaman dan puas yang dirasakan oleh karyawan. Karena itu, disiplin harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di organisasi, sehingga dapat mendorong tercapainya kinerja optimal secara terus-menerus dan berkesinambungan.

Melihat hal tersebut, penulis termotivasi melakukan penelitian untuk memahami kaitan antara disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja di lingkungan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di tempat mereka bekerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut. Minat terhadap topik ini

mendorong dilaksanakannya penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor BNN Kabupaten Tana Toraja.” Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin karyawan dalam menjalankan tugas terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan. Studi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara kedisiplinan dalam bekerja dengan tingkat kepuasan kerja di lingkungan perusahaan. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia di instansi terkait, terutama dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dilakukan melalui penerapan disiplin kerja yang lebih sistematis dan terstruktur, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan kondusif di masa depan, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Penelitian ini bertujuan mengetahui sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi kepuasan karyawan dalam suatu organisasi. Fokus penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara penerapan disiplin kerja yang baik dengan tingkat kepuasan kerja, serta mengevaluasi pengaruh perilaku disipliner dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan di lingkungan perusahaan tersebut. Studi ini memperjelas peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kepuasan sekaligus produktivitas karyawan. Dengan menganalisis hubungan antara kedisiplinan dan kepuasan kerja, diharapkan

kesadaran akan pentingnya penerapan disiplin di tempat kerja semakin bertambah. Hal ini diharapkan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih optimal dan berkelanjutan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif serta memberikan manfaat bagi pengembangan lembaga dalam jangka panjang.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan di lingkungan Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Tana Toraja sebagai fokus kajian, guna memperoleh pemahaman lebih dalam mengenai pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai?

C. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Tana Toraja. Studi ini menilai sejauh mana peningkatan disiplin kerja dapat berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara disiplin kerja dan suasana kerja yang lebih baik serta produktif dalam lingkungan organisasi tersebut. Penelitian ini berfokus pada upaya memahami sejauh mana kedisiplinan karyawan berperan dalam menciptakan

kepuasan kerja, guna memperoleh gambaran yang menyeluruh dan objektif mengenai korelasi antara sikap disiplin dan tingkat kepuasan kerja di lingkungan instansi yang bersangkutan.

D. Manfaat Penelitian

Yang menjadi manfaat penelitian adalah

Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan terkait disiplin kerja guna mendorong peningkatan kepuasan kerja para karyawan di perusahaan.

Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis maupun teoritis dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan atau landasan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut atau memperluas bahasan pada topik yang sama maupun yang memiliki keterkaitan dengan bidang kajian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini bukan hanya menambah wawasan dalam dunia akademik, tetapi juga berkontribusi terhadap kemajuan studi-studi lanjutan di bidang yang sama. Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara praktis dan teoritis dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait, serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang ingin memperluas atau

memperdalam kajian pada topik yang sama atau serupa. Harapannya, penelitian ini menjadi pijakan awal dalam penelitian-penelitian berikutnya.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun dalam lima bab utama yang membahas berbagai aspek terkait topik yang diteliti:

BAB I: Bab pendahuluan memberikan gambaran awal penelitian dengan menjelaskan alasan pelaksanaan penelitian, perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, serta manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian. Selain itu, bagian ini juga menguraikan sistematika penulisan sebagai panduan dalam penyusunan karya ilmiah agar pembahasan lebih terarah dan mudah dipahami oleh pembaca. Penyusunan yang sistematis bertujuan mempermudah pemahaman terhadap isi penelitian secara keseluruhan.

BAB II: Bab ini membahas landasan teori yang relevan, dengan fokus pada konsep disiplin kerja serta kepuasan kerja sebagai aspek penting yang mendukung penelitian, untuk memberikan pemahaman lebih dalam mengenai kedua konsep tersebut dalam konteks kajian ini.

BAB III: Bab ini menjelaskan metode penelitian, meliputi jenis penelitian yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian dilakukan, tipe serta sumber data yang diperoleh, serta berbagai teknik yang diterapkan dalam proses

pengumpulan data untuk mendukung kelengkapan dan keakuratan hasil penelitian secara sistematis.

BAB IV: Bab ini menguraikan tentang hasil dan pembahasan pada penelitian

BAB V: Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran pada hasil dalam penelitian ini.