

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tersedianya sistem jaringan jalan yang andal dan terpadu sangat penting guna meningkatkan kemakmuran Masyarakat. Mewujudkan sistem jaringan jalan andal dan berwawasan lingkungan adalah Langkah strategis dalam mencapai efisiensi dan efektivitas transportasi jalan. Untuk itu, diperlukan penyelenggaraan tertib pemanfaatan jalan serta pembinaan teknis yang konsisten dalam penyelenggaraan jalan kabupaten/kota. Selain itu penyelenggaraan pembinaan sumber daya manusia juga menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa pengelolaan dan pemeliharaan jalan dilakukan secara professional dan berkelanjutan.

Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga (DSDABM) Kota Bandung merupakan instansi merupakan instansi pemerintah kota yang bertanggung jawab dalam bidang infrastruktur di Kota Bandung. Instansi ini dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 117 tahun 2021, yang mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, serta tata kerja Sumber daya Air dan Bina Marga Kota Bandung. Berdasarkan peraturan tersebut, tugas pokok Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Bandung adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, Khususnya di sektor sumber daya air dan bina marga.

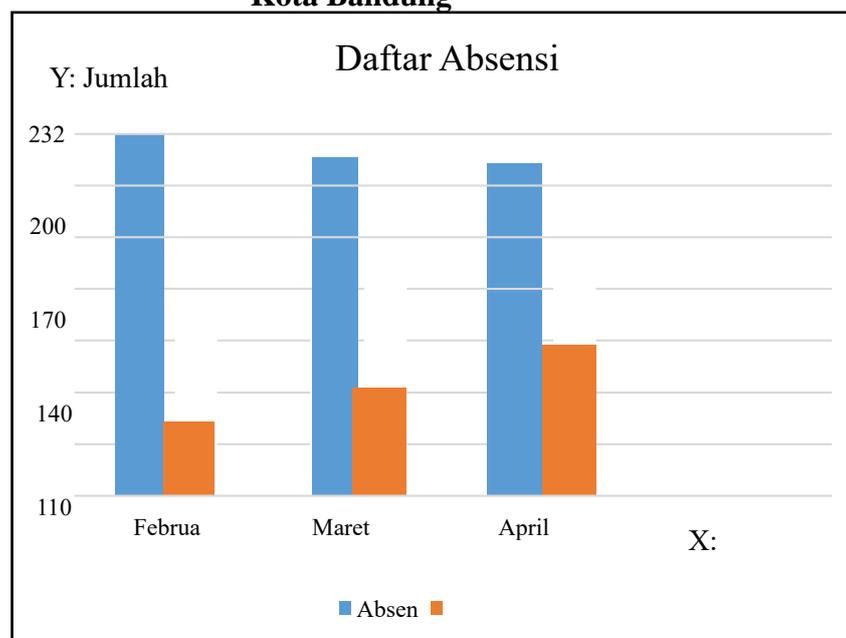
Bina Marga dan Pengairan merupakan bagian dari Pekerjaan Umum, Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga mempunyai tugas pokok melaksanakan Sebagian urusan Daerah di bidang pekerjaan umum lingkup kebinamargaan dan pengairan. Dinas marga dan Pengairan Kota Bandung mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan kewenangan daerah pada bidang pekerjaan umum lingkup kebinamargaan dan sumber daya air.

Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil. Sebagai pihak pertama yang mewujudkan target kinerja, keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut dapat dipertanggung jawabkan. Pihak kedua akan melakukan supervise yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Perusahaan akan berjalan dengan adanya dorongan dan peran serta warga Masyarakat, kedudukan dan peran pegawai menjadi hal yang penting. Hal ini di sebabkan pegawai negeri merupakan orang yang dipekerjakan oleh Lembaga pemerintah untuk memberikan layanan publik. Organisasi perlu dibentuk karena barang atau jasa yang dihasilkan dapat lebih hemat atau efisien jika pengerjaannya dilakukan secara Bersama-sama. Pengertian organisasi itu sendiri adalah alat yang digunakan orang-orang secara individu maupun kelompok untuk mencapai beberapa tujuan. Organisasi dapat memenuhi kebutuhan manusia. Orang menjadi pengaturan yang disengaja terhadap sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi, salah satunya yaitu bahwa terdapat investasi yang terpenting dilakukan oleh organisasi yang bergerak dalam bidang sumber daya manusia. Namun pada saat ini dari beberapa bagian di dalam organisasi masih banyak yang tidak atau belum mencapai suatu hasil kerja yang maksimal, karena setiap pegawainya merasa kurang mendapatkan perlakuan memuaskan dari organisasi tersebut.

**Gambar 1. 1 Absensi Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung**



*Sumber : Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga*

Berdasarkan ga 1.1 peneliti menyimpulkan daftar absensi karyawan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga selama tiga bulan, Yaitu Februari, Maret, dan April. Dari diagram batang ini, terlihat bahwa Tingkat absensi dan keterlambatan bervariasi setiap bulan. Pada bulan februari, jumlah karyawan yang absen mencapai puncaknya, sementara jumlah keterlambatan relative lebih rendah

dibandingkan dengan bulan lainnya. Sebaliknya, bulan April menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterlambatan karyawan meskipun jumlah absensi sedikit menurun dibandingkan bulan Februari.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat fluktuasi dalam kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Tingginya angka absensi pada bulan Februari mungkin mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja atau masalah internal yang menyebabkan karyawan lebih sering tidak hadir. Pada bulan Maret, meskipun jumlah absensi menurun, jumlah keterlambatan masih cukup tinggi, menunjukkan bahwa meskipun karyawan hadir, Tingkat disiplin waktu masih menjadi masalah.

Bulan April memperlihatkan penurunan jumlah absensi namun disertai dengan peningkatan keterlambatan yang signifikan ini dapat menunjukkan bahwa meskipun ada Upaya untuk memperbaiki kehadiran, karyawan masih menghadapi tantangan dalam disiplin waktu. Kesimpulan yang dapat diambil dari data ini adalah bahwa untuk meningkatkan retensi karyawan, Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga perlu focus pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan serta memperkuat kebijakan disiplin kerja.

Secara keseluruhan, data ini menyoroti pentingnya strategi yang komprehensif dalam menangani kepuasan dan disiplin kerja. Langkah-langkah untuk meningkatkan lingkungan kerja, seperti peningkatan komunikasi, penghargaan bagi karyawan yang disiplin, dan pelatihan untuk manajemen waktu, dapat berkontribusi positif terhadap retensi karyawan. Tanpa penanganan yang

tepat, fluktuasi dalam absensi dan keterlambatan dapat terus terjadi, mengganggu produktivitas dan stabilitas organisasi.

Menurut Fathoni (2006) disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

**Tabel 1. 1 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Sumber daya Air dan Bina Marga Kota Bandung**

Unit Kerja	Pendidikan Akhir							Jenis Kelamin		Jumlah
	S3	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	L	P	
Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Sekretariat	1	7	19	1	3	-	-	23	8	31
Bidang Drainase dan Trotoar	-	2	11	-	7	-	1	18	3	21
Bidang Jalan dan Jembatan	-	2	21	-	3	-	-	18	8	26
Bidang Pendayagunaan Sumber Daya Air	-	3	5	-	6	-	-	11	3	14
Bidang Pengendalian Daya Rusak Air	-	-	15	-	4	2	-	17	4	21
UPTD Daerah Aliran Sungai	-	2	3	-	4	1	1	9	2	11
UPTD Ujungberung	-	2	-	-	8	1	1	12	0	12
UPTD Laboratorium Bahan dan Konstruksi	-	-	8	1	2	1	-	10	2	12

*Sumber: Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga*

Berdasarkan table 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa gambar diatas menunjukkan Tingkat Pendidikan dan distribusi jenis kelamin pegawai di berbagai unit kerja Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung. Data ini menjelaskan bahwa Sebagian besar pegawai memiliki Pendidikan S1 dan SLTA, dengan dominasi pegawai laki-laki di hamper semua unit kerja.

Dalam konteks pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap retensi karyawan, data ini penting untuk memahami profil tenaga kerja yang ada. Pegawaidengan Tingkat Pendidikan yang lebih tinggi mungkin memiliki harapan yang berbeda terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, program pengembangan keterampilan dan peningkatan karir harus disesuaikan dengan latar belakang Pendidikan pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Disiplin kerja juga dapat sangat penting untuk diperhatikan. Dengan distribusi jenis kelamin yang menunjukkan dominasi laki-laki, kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan dan lingkungan kerja inklusif dapat membantu meningkatkan disiplin dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada retensi karyawan.

Kesimpulannya, untuk meningkatkan retensi karyawan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga, diperlukan pendekatan mempertimbangkan Tingkat Pendidikan dan distribusi jenis kelamin pegawai. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan disiplinkerja harus dilakukan melalui program pengembangan yang tepat dan kebijakan kerja yang inklusif dan mendukung keseimbangan hidup.

**Tabel 1. 2 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung**

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai Bulan Agustus 2024		Rata-Rata Nilai Bulan September 2024		Rata-Rata Nilai Bulan Oktober 2024	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kualitas Hasil Kerja	89	<b>Baik</b>	76,22	<b>Baik</b>	70	<b>Cukup Baik</b>
2	Kuantitas Hasil Kerja	88		78,6		70	
3	Kedisiplinan	90		83,03		70,32	
4	Kemandirian	83,9		87,33		70,22	
5	Integritas	89		70,56		72,11	
6	Tanggung Jawab	85,76		80,1		70	

*Sumber: Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung*

Berdasarkan table penilaian kinerja diatas, terdapat indikasi adanya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap retensi karyawan pada lingkungan kerja Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga. Pada bulan Februari 2024, kualitas hasil kerja mendapatkan nilai 89 dengan kategori “Baik”. Namun, pada bulan Maret nilai tersebut turun menjadi 76,22 dan semakin menurun menjadi 70 pada bulan April. Penurunan ini menunjukkan adanya penurunan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi retensi karyawan secara negative.

Kuantitas hasil kerja juga mengalami penurunan yang signifikan. Pada bulan Februari, nilai kuantitas hasil kerja adalah 88, kemudian turun menjadi 78,6 pada bulan Maret, dan Kembali menurun menjadi 70 pada bulan April. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan dalam kepuasan kerja dan disiplin dapat

berdampak buruk pada produktivitas karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi retensi karyawan.

Aspek kedisiplinan mengalami penurunan dari 90 pada bulan Februari, menjadi 83,03 pada bulan Maret, dan menurun lagi menjadi 70,32 pada bulan April. Begitu pula dengan aspek kemandirian, yang awalnya bernilai 83,9 pada bulan Februari, meningkat menjadi 87,33 di bulan Maret, namun Kembali turun menjadi 70,22 di bulan April. Penurunan kedisiplinan dan kemandirian ini menunjukkan bahwa kurangnya kepuasan kerja dapat menyebabkan penurunan komitmen dan tanggung jawab karyawan.

Integritas dan tanggung jawab juga menunjukkan tren penurunan. Nilai integritas turun dari 89 pada bulan Februari menjadi 70,56 pada bulan Maret, dan sedikit naik menjadi 72,11 di bulan April. Sementara itu, nilai tanggung jawab menurun dari 85,76 pada bulan Februari menjadi 80,1 di bulan Maret dan stabil di 70 pada bulan April. Penurunan ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja yang tidak terpenuhi dapat mengakibatkan berkurangnya integritas dan tanggung jawab karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi retensi karyawan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penurunan nilai kinerja di berbagai aspek menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan retensi karyawan di lingkungan kerja Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga. Untuk meningkatkan retensi karyawan, penting bagi instansi ini untuk fokus pada peningkatan kepuasan kerja dan memperkuat disiplin kerja di antara karyawannya.

Selain daftar kehadiran, Tingkat Pendidikan, dan hasil penilaian kinerja penulis memberikan data kuosioner kepada pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung sebanyak 30 responden untuk survey awal. Berikut ini adalah survey awal penulis terkait kepuasan kerja pegawai di kantor Dinas Sumber daya Air dan Bina Marga Kota Bandung. Hasil survey tersebut dapat dilihat pada table 1.3 :

**Tabel 1. 3 Survey Awal Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga memiliki metode khusus untuk mengatur waktu dan prioritas dalam menangani beberapa proyek sekaligus	10 (33%)	20 (67%)
2	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merasa upah yang diterima mempengaruhi motivasi dan produktivitas anda	25 (83%)	5 (17%)
3	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merasa budaya yang ada dikantor ini mendorong rekan kerja untuk saling memberikan apresiasi	24 (80%)	6 (20%)
4	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras karena ada kesempatan untuk promosi	24 (80%)	6 (20%)

Dari hasil kuisioner pada table 1.3 mengenai kepuasan kerja, terlihat bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merasa upah yang diterima (83%) dan budaya saling memberikan apresiasi (80%) di tempat kerja berpengaruh positif terhadap positif terhadap motivasi dan produktivitas mereka. Selain itu, 80% pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras karena adanya kesempatan untuk promosi. Namun, hanya 33% pegawai yang

merasa memiliki metode khusus untuk mengatur waktu dan prioritas dalam menangani beberapa proyek sekaligus, menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu dan prioritas di kalangan pegawai.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi terkait dengan upah yang adil dan budaya kerja yang apresiatif sangat berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Sebaliknya, rendahnya presentase pegawai yang merasa memiliki metode khusus untuk manajemen waktu dan prioritas menunjukkan area yang memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan disiplin kerja.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan retensi karyawan di lingkungan kerja Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga, penting untuk mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja, seperti upah yang kompetitif dan budaya apresiasi. Selain itu, peningkatan disiplin kerja melalui pelatihan manajemen waktu dan prioritas juga perlu diperhatikan agar karyawan merasa lebih mampu mengatasi beban kerja dan tetap produktif.

Selanjutnya, Penulis melakukan penyebaran kuisisioner secara langsung kepada pegawai sebagai survey pada variabel Disiplin Kerja. Adapun hasil kuisisionernya sebagai berikut.

**Tabel 1. 4 Survey Awal Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merasa bahwa anda mampu tiba di kantor tepat waktu setiap hari	14 (47%)	16 (53%)
2	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merasa bahwa pengawasan terhadap ketaatan standar kerja dilakukan dengan adil dan konsisten	25 (75%)	5 (25%)
3	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga mengetahui konsekuensi yang akan diterima jika melanggar peraturan	28 (93%)	2 (7%)
4	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merasa bahwa menjaga kewaspadaan membantu meningkatkan kinerja dan keselamatan kerja anda	18 (60%)	12 (40%)

Dari hasil kuisioner diatas mengenai variable disiplin kerja menunjukkan beberapa temuan utama. Pertama, 53% pegawai mengaku tidak mampu dikantor tepat waktu setiap harinya, sementara 47% mampu melakukannya. Ini mengindikasikan masalah dalam disiplin waktu yang perlu diperhatikan karena dapat berdampak pada retensi karyawan.

Sebanyak 75% responden merasa bahwa pengawasan terhadap ketaatan standar kerja dilakukan dengan adil dan konsisten, namun 25% lainnya tidak setuju. Ketidakpuasan terhadap sistem pengawasan ini menurunkan kepuasan kerja dan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Hampir seluruh pegawai (93%) mengetahui konsekuensi dari pelanggaran peraturan, menunjukkan bahwa aturan dan sanksi telah disosialisasikan dengan baik. Kesadaran ini penting untuk memastikan karyawan mematuhi peraturan,

tetapi perlu diikuti dengan penerapan yang konsisten dan adil untuk menjaga kepuasan kerja.

Terakhir, 60% pegawai merasa bahwa menjaga kewaspadaan meningkatkan kinerja dan keselamatan kerja, sementara 40% lainnya tidak setuju. Perbedaan pandangan ini mengindikasikan perlunya komunikasi yang lebih efektif tentang pentingnya kewaspadaan dalam mendukung kinerja dan keselamatan kerja.

Secara keseluruhan meskipun ada kesadaran tinggi terhadap aturan dan konsekuensinya, terhadap masalah dalam disiplin waktu dan persepsi terhadap pengawasan yang adil. Hal ini mempengaruhi retensi karyawan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dan pengawasan yang lebih transparan dan adil diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan.

**Tabel 1. 5 Survey Awal Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merasa bahwa kerjasama antara pegawai di kantor ini berjalan dengan baik	17 (57%)	13 (13%)
2	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merasa nyaman dengan suasana kerja di kantor ini	18 (60%)	12 (40%)
3	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merasa fasilitas dan teknologi di kantor ini membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja	13 (13%)	17 (57%)

Dari hasil kuisioner diatas mengenai variable lingkungan kerja menunjukkan beberapa poin penting. Pertama, 57% pegawai merasa bahwa kerjasama antara pegawai di kantor ini berjalan dengan baik, sementara 43% tidak setuju. Ini menandakan bahwa meskipun mayoritas merasakan kerjasama yang baik, masih ada sejumlah pegawai yang merasa kerjasama dapat ditingkatkan.

Kedua, 60% pegawai merasa nyaman dengan suasana kerja dikantor ini, sedangkan 40% lainnya tidak merasa demikian. Kenyamanan dalam suasana kerja merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja, yang berkontribusi langsung terhadap retensi karyawan. Perlu adanya Upaya untuk meningkatkan kenyamanan bagi seluruh pegawai agar kepuasan kerja dapat merata.

Ketiga, hanya 43% pegawai merasa bahwa fasilitas dan teknologi di kantor membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, sementara 57% tidak merasakan hal tersebut. Ketidakpuasan terhadap fasilitas dan teknologi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk peningkatan infrastruktur guna mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Secara keseluruhan, meskipun ada indikasi positif dalam hal kerjasama dan kenyamanan suasana kerja, terdapat tantangan signifikan terkait fasilitas dan teknologi yang dirasakan kurang memadai oleh Sebagian besar pegawai. Peningkatan pada aspek ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan retensi karyawan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga.

Selanjutnya, Penulis melakukan penyebaran kuisioner secara langsung kepada pegawai sebagai survey pada variabel Retensi Karyawan. Adapun hasil kuisionernya sebagai berikut.

**Tabel 1. 6 Survey Awal Retensi Karyawan**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga adanya penghargaan dalam bekerja membuat Anda ingin tetap bekerja di kantor ini dalam jangka panjang	27 (90%)	3 (10%)
2	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merasa bahwa rancangan tugas yang anda terima memotivasi Anda untuk tetap bekerja di kantor ini	14 (47%)	16 (53%)
3	Bapak/Ibu sebagai pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merasa hubungan yang baik membuat anda ingin tetap bekerja di kantor ini dalam jangka Panjang	22 (73%)	8 (27%)

Dari hasil kuisioner diatas mengenai variable retensi karyawan menunjukkan sebanyak 90% pegawai merasa bahwa penghargaan dalam bekerja membuat mereka ingin tetap bekerja di kantor ini dalam jangka Panjang, sementara hanya 10% yang tidak merasakan hal tersebut. Ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh kantor berperan besar dalam meningkatkan retensi karyawan.

Namun, Ketika ditanya tentang rancangan tugas yang mereka terima, hanya 47% pegawai yang merasa rancangan tugas tersebut memotivasi mereka untuk tetap bekerja dikantor ini, sedangkan 53% merasa sebaliknya. Ini menandakan bahwa ada kebutuhan untuk meninjau Kembali bagaimana tugas-tugas

dirancang dan diberikan, agar lebih memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Selain itu, 73% pegawai merasa bahwa hubungan baik ditempat kerja membuat mereka ingin tetap bekerja dalam jangka Panjang, sementara 27% tidak merasakan demikian. Hubungan kerja yang baik tampaknya menjadi faktor penting dalam retensi karyawan, menunjukkan perlunya memelihara dan meningkatkan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Secara keseluruhan, meskipun penghargaan dan hubungan baik di tempat kerja berperan positif dalam retensi karyawan, ada tantangan dalam aspek rancangan tugas yang perlu diperbaiki. Meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan rancangan tugas dan menjaga hubungan kerja yang harmonis dapat menjadi kunci untuk meningkatkan retensi karyawan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga.

Armstrong (2016) yang menjelaskan kepuasan kerja sebagai sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan, menunjukkan kepuasan kerja. Sedangkan sifat negative dan tidak baik terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja.

Mempertahankan karyawan merupakan hal terpenting bagi Perusahaan yang berfungsi jantung dan punggung kemajuan Perusahaan. Perkembangan globalisasi sebagai jantung dan punggung kemajuan Perusahaan. Perkembangan globalisasi dalam Perusahaan menjadikan retensi karyawan sebagai tantangan besar bagi

manajer sumber daya manusia supaya bisa mempertahankan karyawan yang kompeten (Safira Nurmalitasari, 2021).

Meskipun demikian hingga saat ini, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap retensi karyawan di lingkungan kerja pada Sumber daya Air dan Bina Marga Kota Bandung yang masih terbatas. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan retensi kerja pada lingkungan kerja di unit organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arief selaku anggota bidang drainase mengenai Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Putu Suindra Aditya Pradipta dan I Gusti Made Suwandana 2019). Kepuasan Kerja sesuai Retensi Karyawan agar karyawan merasa senang dengan adanya penghargaan.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk mengetahui dan mempelajari pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap retensi kerja di lingkungan kerja pada dinas sumber daya air dan bina marga kota abndung dengan judul **“KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DINAS SUMBER DAYA AIR DAN BINA MARGA KOTA BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah, yaitu antara lain :

1. Sebagian besar karyawan pada Kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga menyatakan belum memiliki metode khusus untuk mengatur waktu dan prioritas dalam menangani beberapa proyek sekaligus.
2. Sebagian besar karyawan pada Kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga menyatakan belum merasa bahwa anda mampu tiba di kantor tepat waktu setiap hari.
3. Sebagian besar karyawan pada Kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga menyatakan belum merasa bahwa rancangan tugas yang anda terima memotivasi Anda untuk tetap bekerja di kantor ini.
4. Sebagian besar karyawan pada Kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga menyatakan belum merasa bahwa rancangan tugas yang anda terima memotivasi Anda untuk tetap bekerja di kantor ini.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah, yaitu antara lain :

1. Bagaimana Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Retensi karyawan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung.

2. Apakah Kepuasan kerja, Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Retensi Karyawan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung
3. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Retensi Karyawan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan secara simultan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung.

### **1.3 Maksud Penelitian dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap retensi karyawan pada karyawan Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini, berdasarkan latar belakang, identifikasi dan rumusan yang dikemukakan diatas adalah :

1. Untuk Mengetahui gambaran Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Retensi Karyawan di Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung

2. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Retensi Karyawan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Retensi Karyawan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan terhadap Retensi Karyawan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi pegawai Kantor Dinas Sumber daya Air dan Bina Marga Bandung sebagai bahan pemecah masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah terkait dengan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap retensi karyawan di lingkungan kerja.

##### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

#### **1.5 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Lokasi dan waktu penelitian menjelaskan tentang tempat penulis melakukan penelitian dan waktu yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan penelitian ini, disertai table jadwal penelitian agar bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

