

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Kota Bandung Nomor 78 Tahun 2018 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja. Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang perangkat daerah serta pelayanan administrasi bidang perekonomian, meliputi sumber daya alam, ketahanan pangan dan pertanian, serta sarana perekonomian yang menjadi kewenangan provinsi. Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung ini dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretariat Daerah.

Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah di Bidang perangkat daerah serta pelayanan administrasi bidang perekonomian, meliputi sumber daya alam, ketahanan pangan dan pertanian, serta sarana perekonomian yang menjadi kewenangan provinsi. Untuk penyelenggaraan tugas pokok tersebut, Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaraan perumusan kebijakan umum serta koordinasi administratif, supervisi, pembinaan, pengendalian dan pelayanan administrative dalam bidang perekonomian
2. Penyelenggaraan administratif Biro Perekonomian

3. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Biro Perekonomian
4. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sebagai sebuah organisasi, Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung dalam menjalankan tugas dan fungsinya membentuk susunan organisasi terstruktur berdasarkan analisis kebutuhan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Secara garis besar, unsur organisasi yang terdapat pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, terdiri atas:

1. Pimpinan adalah Kepala Dinas;
2. Pembantu Pimpinan adalah Sekretariat dan Sub Bagian;
3. Pelaksana adalah Bidang, Seksi dan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) serta Kelompok Jabatan Fungsional.

Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung merupakan suatu bentuk dari organisasi yang mempunyai berbagai tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai melalui kinerja yang optimal di dalamnya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan guna mencapai tujuannya, baik itu perusahaan berskala besar maupun perusahaan berskala kecil. agar perusahaan dapat dikelola dengan baik dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan tersebut harus memiliki kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk di instansi

pemerintah, kinerja karyawan tidak hanya menentukan efisiensi operasional tetapi juga mempengaruhi kualitas kinerja untuk memastikan tercapainya tujuan pembangunan nasional secara keseluruhan.

Pimpinan seharusnya melihat bahwa pencapaian suatu perusahaan melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam mewujudkan perubahan tersebut.

Dalam hal ini, Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja juga merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya selama periode tertentu. Selain itu, penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam organisasi juga disebut sebagai kinerja. Untuk mencapai target yang telah ditentukan, perlu dilakukan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja karyawan, karena karyawan membutuhkan penilaian tersebut. Menurut Rizaldi (2022) Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan Adalah Hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi Khomeiny Yuniar, (2021).

Simamora dalam Saktisyah dan Primadi Candra Susanto (2022) kinerja karyawan merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga Menurut Bachtiar Arifudin Husain *et al.* (2022). kinerja merupakan prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas yang dicapai dalam waktu yang ditentukan untuk melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum menurut Wau, *et .al.*, (2021).

Adapun fenomena kinerja karyawan pada karyawan di Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung yaitu ditandai dengan menurunnya kinerja karyawan. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktifitas perusahaan karena karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari seringnya karyawan menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk. Namun disisi lain, ada juga karyawan yang sangat bosan dalam melakukan pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan,

perilaku karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya.

Menurut Sinambela, dalam Muhammad, *et. al*, (2020). Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus tumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran. Bahwa tujuan disiplin kerja terdiri atas: tujuan umum disiplin kerja demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun besok.

Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting didalam perusahaan. Karena di dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplin tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan

kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry dan Mardika, 2020). Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, termasuk lingkungan kerja dan kepribadian masing-masing karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan deskripsi pekerjaan mereka cenderung tidak mengalami kesulitan dan merasa bahagia saat mengerjakan tugas-tugas mereka. Mereka mampu mengembangkan tugas serta diri mereka dalam pekerjaan tersebut. Disiplin mencerminkan sikap atau kondisi penghormatan karyawan terhadap aturan dan ketetapan dalam organisasi.

Disiplin mencerminkan suatu sikap atau kondisi penghormatan yang dimiliki oleh karyawan terhadap aturan dan ketetapan dalam organisasi. Apakah Tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan atau tidak. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jerry dan Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi dan Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Ilahi, *et .al*, (2024) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Bachtiar Arfudin *et .al*, (2022). Disiplin kerja juga merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas – aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Disamping itu karyawan juga selalu mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah kebalikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.

Menurut Sudarso, *et. al*, (2022) Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi, tanpa disiplin yang baik pada pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal menegakan suatu kedisiplinan bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai, dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.

Adapun fenomena disiplin kerja pada karyawan Di Biro Perekonomian Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung yaitu karyawan belum memahami bagaimana menggunakan system atau aplikasi untuk melakukan pekerjaan. Hal tersebut jika terjadi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan mengganggu produktifitas perusahaan karena karyawan kurang bertanggung jawab. Menurunnya kedisiplinan karyawan akan berdampak pada karyawan itu sendiri.

Fattah dalam Andia, *et .al*, (2022) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan selalu senang atau tidak terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan Menurut Handoko dalam Andia, *et .al*, (2022) mengatakan kepuasan kerja diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya. Sedangkan Menurut Kurniawan dalam Sutrisno, *et .al*, (2022) kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan isu yang menarik dan penting karena memiliki manfaat bagi individu, kantor, dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja dapat memotivasi upaya untuk meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Bagi kantor, kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan. Robbins dan Judge dalam Elizabeth, *et .al*, (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan persepsi yang positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristiknya.

Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan system dan nilai-nilai yang berlaku bagi mereka. Perbedaan ini disebabkan oleh karakteristik unuik masing-masing karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki catatan kehadiran, perputaran kerja, dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa puas. Afandi dalam Juleiqa, *et .al*, (2024) mengungkapkan kepuasan kerja sebagai suatu respons emosional atau efektivitas terhadap berbagai aspek atau komponen pekerjaan seseorang ini menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh seseorang karyawan dan jumlah penghargaan yang mereka pikir mereka harus terima.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting menurut Herni Suryai, *et .al*, (2022). Perasaan senang atau tidak senang yang relative, berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Kepuasan kerja pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan seorang karyawan Menurut Zulkifili (2021). Sedangkan Menurut Rahayu dan Isniar Budiarti (2019) mengungkapkan kepuasan kerja adalah perasaan yang menyolong atau tidak menyokong dalam diri karyawan berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Kepuasan para pegawai Di Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung sudah cukup baik, tetapi ada saat-saat tertentu mereka tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka disaat menyelesaikan pekerjaan yang

terlalu banyak, sehingga hasil pekerjaan menjadi tidak optimal. Melihat dari tingkat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, para karyawan harus menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.

Masalah yang menyangkut kepuasan kerja terjadi pada Di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung. Pentingnya motivasi yang diberikan kepada karyawan. Di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung untuk memperoleh kinerja karyawan yang diharapkan dengan baik. Kurangnya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan masih dapat dijumpainya karyawan yang bermalasan dan tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Masih terdapat juga karyawan yang bersantai-santai karena tugas yang diberikan oleh pimpinan belum merata.

Tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Begitupun dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung. Adapun fenomena yang terjadi pada Di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung ada beberapa karyawan yang merasa belum sepenuhnya

merasakan kepuasan dalam bekerja, dikarenakan pekerjaan tidak sesuai dengan basic Pendidikan. Dan pimpinan kurang memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan.

Tabel 1. 1 Tabel Penilaian Kinerja Karyawan Biro Perekonomian

No	Target Penilaian Kinerja	Jumlah Skor	Kriteria
1	Produktivitas Kerja	7-8,9	Cukup Baik
2	Ketepatan Waktu	8-10	Baik
3	Disiplin Kerja	9-10	Sangat Baik
4	Inisiatif dan Inovasi	9-10	Sangat Baik
5	Kompetensi dan Keterampilan	0-5,9	Kurang
6	Kerja Sama Tim	8-10	Baik
7	Efektivitas Komunikasi	8-10	Baik

Sumber : data diolah 2024

Menurut Bapak Aditya Penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan karena untuk menilai kinerja karena jika karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan akan mempengaruhi prestasi kerja. Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan survey awal dengan menyebarkan kuisisioner terhadap 10 karyawan Biro Perekonomian.

Berikut hasil pra survey terhadap Kinerja Karyawan Di Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung. mengenai Kinerja karyawan untuk mendukung fenomena sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Survey Awal Kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda dapat selalu memenuhi Pencapaian/mencapai target pekerjaan yang diberikan	40%	60%
2	Apakah anda mempunyai kemampuan berinisiatif mempelajari hal baru untuk menyelesaikan tugas pekerjaan	90%	10%
3	Apakah anda menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini	90%	10%
4	Apakah anda mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan	90%	10%

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum sesuai harapan dikarenakan 6 dari 10 karyawan mengatakan tidak atau belum bisa mncapai atau memenuhi target yang telah diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Hal ini dikarenakan, masih ada kegiatan yang sudah direncanakan atau dianggarkan belum selesai atau tidak terlaksana.

Fonemena ini diperkuat dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan bapak Aditya Daniswara Susanto, S.I.P., M.M. selaku Kepala Bagian Tata Usaha Di Bagian Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, Bapak Aditya Daniswara Susanto, S.I.P., M.M. menyatakan karyawan masih belum optimal dalam memenuhi pencapaian pekerjaan yang diberikan.

Hal ini dikarenakan beberapa unit kerja belum maksimal dalam memberikan laporan kinerja. Dari permasalahan yang ada, maka hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum memenuhi standar kinerja yang baik. Sebuah perusahaan bisa dibidang produktif jika para karyawannya bertanggung jawab dengan jadwal dan tugas yang sudah diberikan Menurut Salsabila dan Suryawan (2022).

Kinerja setiap karyawan dapat dikatakan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja suatu perusahaan pun tidak akan baik ataupun meningkat sesuai dengan harapan, dan

sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja suatu perusahaan Astuti, *et .al*, (2022). Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan atasannya, serta dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik menurut kualitas dan kuantitas. Silalahi dan Bangun (2020).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Irawan, *et .al*, (2021).

Tabel 1. 3 Survey Awal Kepuasan Kerja

NO	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda Menikmati bekerja dengan rekan-rekan	90%	10%
2	Apakah gaji sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	80%	20%
3	Apakah anda sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	30%	70%
4	Apakah para atasan selalu memberikan dukungan terhadap anda	30%	70%
5	Apakah cara pimpinan melakukan pengawasan dan menangani pegawai sudah tepat	70%	30%

Berdasarkan 1.2 mengindikasikan bahwa kepuasan kerja bahwa terdapat masalah yaitu 7 dari 10 karyawan menyatakan bahwa sikap pimpinan yang kurang memberikan dukungan dan kurangnya motivasi terhadap karyawan. hal ini dikarenakan sikap pimpinan yang kurang memberikan dukungan dan kurangnya motivasi supervisi terhadap karyawan. dan terdapat salah satu masalah lainnya yaitu 7 dari 10 karyawan mengatakan belum merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan basic Pendidikan.

Fonemena ini diperkuat dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan bapak Aditya Daniswara Susanto, S.I.P., M.M. selaku Kepala Bagian Tata

Usaha Di Bagian Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, Bapak Aditya Daniswara Susanto, S.I.P., M.M. menyatakan karyawan merasa sikap pimpinan yang kurang memberikan dukungan dan kurangnya motivasi terhadap karyawan merujuk pada perilaku dan tindakan pimpinan yang kurang memberikan perhatian, bantuan dan dorongan yang diperlukan dan Bapak Aditya Daniswara Susanto, S.I.P., M.M. menyatakan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan basic pendidikan. Hal ini dapat terjadi karena beberapa alasan kurangnya dukungan, kurangnya motivasi dan tingkat kepuasan yang rendah.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Azhar, *et.al*, (2020).

Kepuasan kerja juga terkait erat kaitannya dengan teori keadilan, kewajiban psikologis, dan motivasi, karena kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dan upah kerja. Ini bisa menjadi sikap umum atau dapat dikaitkan dengan bagian dari pekerjaan. Zulkifli (2022).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam mendapatkan dan mencapai hasil kerja maksimal. Apabila pimpinan merasa puas maka akan berdampak baik untuk perkembangan perusahaan, namun sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas maka hasilnya pun berdampak buruk pada organisasi atau perusahaan. Nurpratama dan Yudianto (2022).

Tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kepuasan kerja yang dirasakan dengan harapan. Jika kepuasan kerja dibawah harapan maka karyawan akan kecewa, jika kepuasan kerja sesuai harapan maka karyawan akan puas. Munawaroh, *et .al*, (2020).

Tabel 1. 4 Survey Awal Disiplin Kerja

NO	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda memahami pekerjaan yang dikerjakan menggunakan aplikasi/website	30%	70%
2	Apakah anda menggunakan peralatan kantor/ barang milik perusahaan dengan baik dan ikut menjaga/ merawatnya	90%	10%
3	Apakah anda selalu datang dan masuk kerja tepat waktu	90%	10%
4	Apakah anda memahami tata tertib karyawan dan anda menjalankan perintah dengan benar	90%	10%

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, mengindikasikan bahwa disiplin kerja di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, belum sesuai harapan dikarenakan 7 dari 10 karyawan menyatakan kurang memahami pekerjaan yang menggunakan aplikasi atau website.

Fonemena ini diperkuat dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan bapak Aditya Daniswara Susanto, S.I.P., M.M. selaku Kepala Bagian Tata Usaha Di Bagian Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, Bapak Aditya Daniswara Susanto, S.I.P., M.M. menyatakan bahwa sebagian karyawan kurang memahami pekerjaan yang menggunakan aplikasi atau website mengacu pada situasi di mana individu, tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang cara menggunakan alat digital yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Hal ini dapat terjadi karena beberapa alasan, termasuk kurangnya pelatihan, keterbatasan teknis, atau perubahan teknologi yang cepat.

Dengan disiplin kerja karyawan diharapkan agar mampu menjaga komitmen untuk selalu sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan untuk meminimalisir dari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, tentunya kinerja pun akan semakin meningkat. Husain dan Santoso (2022).

Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi, tanpa disiplin yang baik pada pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus di taati pegawai, dengan kedisiplinan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Sudarso, *et .al*, (2022).

Disiplin sebagai bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang tidak ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Wau, *et .al*, (2021).

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Pranitasari dan Khotimah (2021).

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawai suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Arif, *et .al*, (2020).

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik menetapkan penelitian dengan judul ‘Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung’.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian ini menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sebagian karyawan masih belum memenuhi target yang diberikan oleh pimpinan karyawan. Hal ini dikarenakan masih ada kegiatan yang sudah direncanakan/ dianggarkan namun belum selesai atau telaksanakan.
2. Karyawan belum memahami cara menggunakan system atau aplikasi saat mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
3. Karyawan merasa kurang puas dengan yang dijalani saat ini. Hal ini dikarenakan masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan basic Pendidikan.

4. Karyawan masih merasa kurang ada dukungan dan kurangnya diberi motivasi oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa tidak didukung atau dimotivasi.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi. Adapun tujuan penelitiandari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Di Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang terjadi dan sebagai bahan masukan terkait disiplin kerja, kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan nada atau tidak adanya dari Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Pengembang Ilmu Pengetahuan

hasil penelitian ini sebagai pembuktian kembali teori-teori dan hasil penelitian terdahulu pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan referensi terkait dengan topik yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

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

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di jln Diponegoro No 22. Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.5 Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey tempat penelitian	■																							
2.	Melakukan penelitian		■																						
3.	Mencari data			■																					
4.	Membuat proposal				■																				
5.	Seminar					■	■	■	■																
6.	Revisi									■	■	■	■												
7.	Penelitian Lapangan													■	■	■	■								
8.	Bimbingan																					■	■	■	■