

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas dan mampu berkembang untuk menghadapi kemajuan zaman saat ini. Para pegawai dituntut untuk dapat melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi.

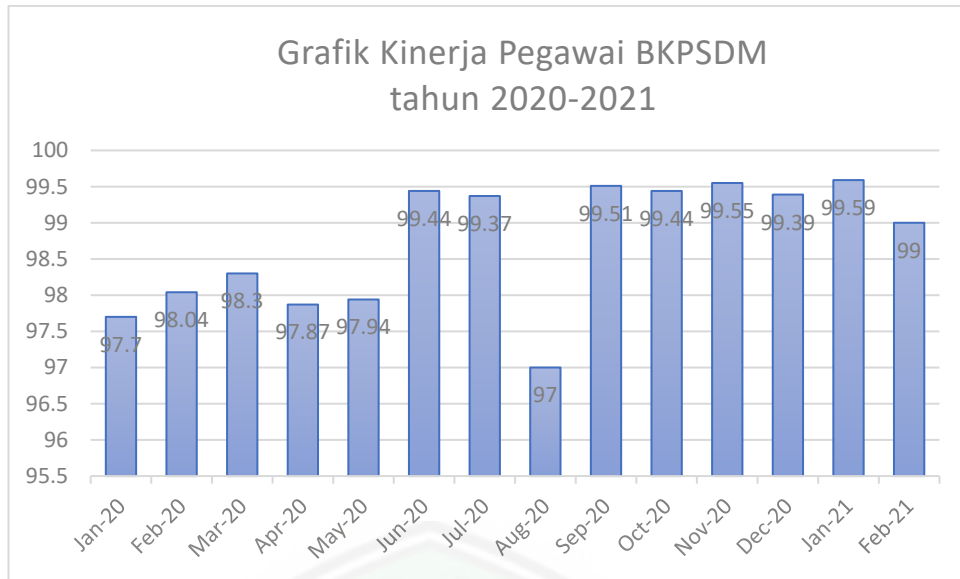
Kinerja yang baik didukung dengan adanya motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang sehingga orang tersebut bisa bertindak dan mempunyai alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat penting dalam organisasi, pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai yang lainnya untuk termotivasi. Dengan motivasi kerja dapat memberikan dorongan semangat kerja. Tanpa motivasi pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaan mereka sesuai target yang diberikan atasan. Oleh karena itu pegawai juga harus diberikan motivasi untuk bekerja agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Sama seperti disiplin kerja juga harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik organisasi sulit untuk mencapai tujuannya dan akan mendapatkan hasil yang tidak memuaskan. Pegawai dapat meningkat kedisiplinannya jika kebutuhannya terpenuhi. Untuk itu organisasi harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para pegawainya sehingga para pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan mereka. Dengan terpenuhinya kebutuhan mereka

maka tingkat kedisiplinan pegawai akan meningkat dan akan berpengaruh pada hasil kinerja pegawai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dulunya BKD mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bekasi terletak di Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Bekasi, Desa Sukamahi, Kecamatan Cikarang Barat. Menurut survey yang peneliti lakukan pada bulan maret 2021 Bagian Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Bekasi sedang mengalami penurunan yang dapat dilihat dari kinerjanya yang sedang tidak stabil.

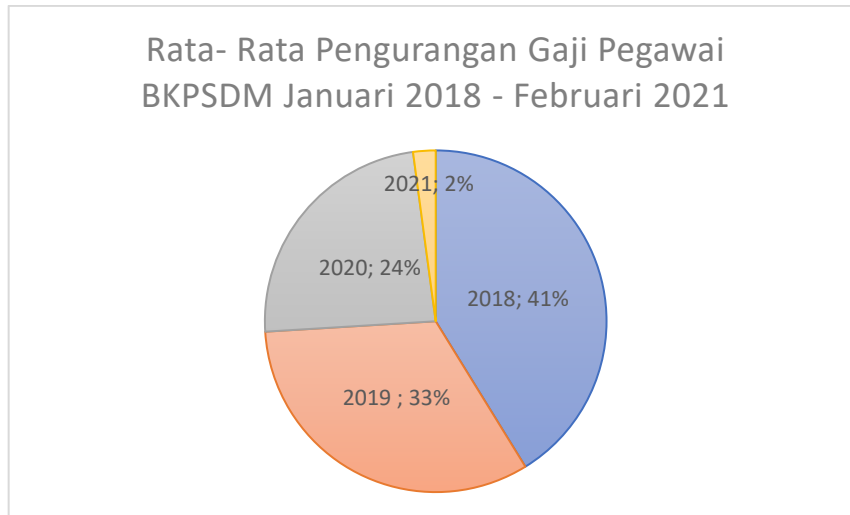
Dari data grafik di bawah kinerja pegawai mengalami naik dan turun di setiap bulannya dan tidak menunjukkan kondisi yang stabil. Menurunnya kinerja pegawai di faktorkan tekanan dari atasan yang menargetkan tugas selesai dengan waktu yang singkat, menurut info yang penulis dapat dari 13 orang pegawai BKPSDM biasanya atasan memberikan waktu 5 hari atau 1 minggu untuk menyelesaikan tugas yang berat atau rumit tapi belakangan ini hanya diberi waktu 2-3 hari saja untuk menyelesaikan tugas tersebut, menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan karena rendahnya dorongan dari dalam diri untuk bekerjasama. berikut adalah bukti grafik dari Kinerja Pegawai BKPSDM dilihat dari hasil pekerjaan para pegawai tahun 2020-2021 :



Gambar 1.1. Grafik Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KAB. Bekasi Data BKPSDM 2020-2021

Sumber : Data dari BKPSDM 2020-2021

Sedangkan kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Selain kinerja pegawai, permasalahan motivasi juga terlihat di bagian ini. Setiap bulannya selalu ada pegawai yang mendapatkan sanksi pemotongan gaji yang di karenakan kurang dorongan dari atasan sebagai bentuk menyemangati mereka, fasilitas yang pegawai dapat dari kantor juga kurang memadai membuat motivasi para pegawai menurun yang berujung pemotongan gaji. Berikut ini table pengurangan gaji pegawai tahun 2018-2021:



Gambar 1.2. Rata-Rata Pengurangan Gaji Pegawai BKPSDM Kab. Bekasi

Sumber : Data dari BKPSDM 2018-2021

Sedangkan pemberian motivasi sangat penting untuk setiap organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja terpenuhi. Selain dari masalah motivasi, ada juga permasalahan dalam disiplin kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Fenomena yang mengakibatkan rendahnya disiplin kerja dan kinerja pegawai di bagian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KAB. Bekasi yaitu masih adanya pegawai yang datang telat dan pulang awal di saat masih jam kerja. Berikut adalah data absensi pegawai bulan januari 2020 sampai februari 2021.

Tabel 1.2. Tingkat Absensi dan Keterlambatan Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KAB. Bekasi

No.	Bulan	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari dalam 1	Total absen (jam)	Total keterlambatan (jam)

				bulan (jam)		
1.	Januari	2020	69	184	168	256,34
2.	Maret	2020	68	176	0	119,31
3.	Juli	2020	68	184	216	104,21
4.	Agustus	2020	68	168	96	217,21
5.	September	2020	68	176	192	23,31
6.	Oktober	2020	59	176	192	22,55
7.	November	2020	56	168	0	188,30
8.	Desember	2020	59	184	96	215,67
9.	Januari	2021	59	168	0	65,7
10.	Februari	2021	59	160	8	8,33

Sumber : Data BKPSDM 2020-2021

Berdasarkan table diatas tingkat kehadiran dan keterlambatan atau pulang lebih awal disaat jam kerja masih kurang baik. Sanksi yang di dapat kurang membuat para pegawai jera, membuat para pegawai menjadi mengambil ringan untuk kedisiplinan waktunya. Disiplin merupakan salah satu sikap, perilaku dan perbuatan yang disesuaikan dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga dapat juga melatih, memperbaiki dan membentuk pengetahuan karyawan agar dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Absen dan Keterlambatan di tahun 2020 sangat meningkat, sedangkan mulai dari Januari dan Februari 2021 semakin rendah, menurut info yang peneliti dapat dari 14 orang pegawai BKPSDM itu di faktorkan karena per Januari 2021 kantor BKPSDM Kab. Bekasi memberlakukan absen online yang memungkinkan para pegawai bisa absen dimanapun mereka berada dan tidak harus datang ke kantor untuk absen.

Permasalahan seperti diatas penting untuk diteliti, meskipun sudah banyak penelitian yang sama dan mengangkat tema permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh antar variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan untuk menganalisis variabel manakah yang

berpengaruh secara dominan diantara dua variabel tersebut. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat mendorong para pegawai untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam motivasi dan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Maka penulis mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BEKASI”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KAB. Bekasi.
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KAB. Bekasi.
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KAB. Bekasi.

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu kegiatan atau aktivitas tentunya mempunyai tujuan. Demikian juga dengan penelitian yang akan penulis laksanakan. Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta dapat mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan dunia kerja.

2. Bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan dan acuan untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai serta menjadi evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KAB. Bekasi.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam penelitian yang dilakukan dan yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KAB. Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pokok tentang penulisan tugas akhir atau skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KAB. Bekasi”**, adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan uraian tentang landasan teori dasar serta pendukung yang membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Diantaranya teori tentang motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan tentang waktu dan wilayah penelitian, Sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, Teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini penulis akan membahas analisi dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB V Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

Bab ini merupakan penutupan dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan atau implikasi manajerial yang dianggap berguna.