

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aset utama suatu perusahaan atau instansi merupakan Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Adha, Faktor yang sangat berpengaruh dalam mendapatkan hasil maksimal dalam suatu perusahaan yaitu faktor Sumber Daya Manusia (Nurdin et al., 2021). Harta atau aset yang seharusnya diutamakan perusahaan atau organisasi merupakan sumber daya manusia atau karyawan maupun pekerja dikarenakan untuk menjadi *role model* dalam menjalankan kegiatan produksi atau pelayanan jasa. Manajemen sumber daya manusia atau dapat disingkat MSDM yaitu susunan yang diatur untuk mencari tahu bakat ataupun kemampuan karyawan atau pegawai yang bermanfaat untuk meraih kesuksesan perusahaan atau organisasi. MSDM adalah pemaksimalan karyawan untuk meraih ataupun menggapai tujuan perusahaan ataupun organisasi (Margaret Silalahi, 2022). Sedangkan menurut Prayatna & Subudi, bahwa unsur manusia menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam pencapaian organisasi ataupun perusahaan. Berarti suatu peningkatan kemampuan Sumber daya manusia atau dapat disingkat SDM harus selalu dilakukan, Jika kinerja karyawan/pegawai mendapatkan hasil yang maksimal maka pencapaian perusahaan dapat diraih. (Nurdin et al., 2021).

Kinerja seseorang atau kelompok orang yang bekerja untuk suatu organisasi atau perusahaan merupakan upaya yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum, moral, atau etika (Azuzazah & Sari,

2022). Sedangkan menurut Mathis & Jackson, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan peraturan perusahaan dan tidak melanggar standar (Hayati et al., 2019). Kinerja juga menjadi dasar untuk meraih tujuan organisasi ataupun perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam meningkatkan efisiensi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Performa yang bagus maka mendapatkan hasil yang bagus (Azuzazah & Sari, 2022), dan menurut (Febriyanti¹ & Pitoyo², 2023) semakin maksimal kinerja yang diberikan untuk perusahaan atau organisasi maka semakin maksimal juga pencapaian organisasinya, begitupula sebaliknya

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kualitas pelayanan melalui penilaian pegawai. Kualitas Kinerja Pegawai yang baik dapat terwujud apabila para pegawai dapat berproduktivitas dengan maksimal dalam melayani masyarakat sesuai dengan tanggungjawabnya masing – masing. Oleh karena itu pegawai harus mendapatkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan juga Disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai ataupun karyawan. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) kurang maksimal, dikarenakan kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan faktor penting karena motivasi dapat mengubah perilaku manusia sedemikian rupa sehingga dapat bekerja dengan hasil yang baik. Motivasi juga merupakan faktor penting untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Apabila keoptimalan tugas dapat dilaksanakan, maka dari itu, kinerja

pegawai atau karyawan dapat terwujud sesuai dengan tujuan organisasi ataupun perusahaan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan mau bekerja dengan baik (Saputra & Noor, 2022). Motivasi merupakan dorongan individu untuk melakukan tindakan yang membuat seseorang bersikap untuk meraih tujuan (Effendi & Yogie, 2019). Menurut Siagian, motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mengarah pada suatu organisasi. Seorang anggota siap dan bersedia mengadakan suatu kegiatan yang merupakan tanggung jawab serta menyelesaikan tugasnya. (Hayati et al., 2019). Sedangkan menurut Luhur, disiplin dan motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Hidayat, 2021). Menurut Brahmasari dan Agus, motivasi tidak mempengaruhi kinerja dikarenakan belum optimalnya aturan dari atasan terhadap para pekerja (Hasmalawati, 2018).

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti menggunakan wawancara dengan berdasarkan indikator dari (Widiya sari, 2021) yaitu motivasi kerja yaitu balas jasa, kondisi kerja, prestasi kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Balas jasa, berdasarkan hasil wawancara tentang balas jasa berupa kompensasi menghasilkan jawaban yang kurang maksimal dari pegawai yang mungkin menyebabkan berkurangnya motivasi kerja pegawai

Kondisi kerja, berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai mengenai kondisi kerja yang aman, peneliti menemukan kondisi kerja yang aman belum maksimal dilakukan oleh pegawai dikarenakan belum adanya tempat bagi para pegawai menyampaikan keluhan terkait bekerja di instansi tersebut dan ada beberapa pegawai yang belum mendapatkan asuransi kesehatan. Terkait kekurangan hal tersebut membuat kurangnya motivasi kerja bagi pegawai dan

kondisi kerja berupa bersosialisasi, peneliti menemukan kurang maksimal dikarenakan pegawai terkadang tidak dapat menempatkan waktu yang tepat untuk bersosialisasi antar pegawai menyebabkan kinerja pegawai berkurang dan menyebabkan pegawai kurang disiplin dalam menjalani pekerjaannya.

Prestasi kerja, berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada beberapa pegawai di instansi terkait dikatakan bahwa pegawai banyak yang memilih pindah instansi dikarenakan tidak adanya kebutuhan penghargaan yang dipenuhi seperti penghargaan pegawai yang menjalani tugas dengan baik dan promosi jabatan yang sesuai dengan kinerja pegawai.

Pekerjaan itu sendiri, berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai diketahui bahwa pegawai memilih pindah instansi dikarenakan kondisi bekerja yang monoton sehingga pegawai tidak mengalami perkembangan dalam *skill* ataupun kemampuan.

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada dalam area bekerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Tempat kerja yang nyaman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sutoyo, pegawai bergantung pada lingkungan kerja mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Menjaga lingkungan kerja yang nyaman sangat penting karena lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Menurut Aziz, lingkungan kerja merupakan bentuk benda maupun bukan yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi proses kerja mereka dalam mencapai hasil kerjanya (Nurdin et al., 2021). Sedangkan menurut Nurjannah, lingkungan kerja

tidak mempengaruhi kinerja pekerja dikarenakan pihak instansi hanya memfokuskan pengembangan kemampuan pekerja tetapi tidak memperhatikan lingkungan kerja (Nurdin et al., 2021). Berdasarkan pra-survey observasi dan wawancara terhadap pegawai menggunakan indikator dari (Dunggio et al., 2022) yaitu; suasana kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja.

Suasana kerja, berdasarkan hasil wawancara mengenai suasana kerja penulis mendapatkan informasi bahwa pegawai masih belum maksimal dalam menjaga suasana bekerja yang menyebabkan kinerja menurun. Hubungan kerja, berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai kesbangpol ditemukan bahwa hubungan kerja ditemukan belum cukup baik dikarenakan kurangnya wadah bagi pegawai untuk membangun hubungan baik dengan atasan. Fasilitas kerja, berdasarkan pra survey berupa observasi dan wawancara beberapa pegawai ditemukan bahwa fasilitas kerja yang disediakan instansi belum terawat dengan baik dikarenakan adanya kursi yang rusak, meja yang terlalu sempit dan suatu lain hal yang menyebabkan pegawai kurang bekerja maksimal.

Disiplin Kerja merupakan sikap yang taat terhadap peraturan yang ada di tiap Instansi. Baik secara lisan maupun tulisan. Pendidikan kedisiplinan dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka untuk lebih memahami dan mendukung hukum, prosedur yang ada, dan kebijakan (Saputra & Noor, 2022). Menurut Hasibuan, disiplin adalah suatu keadaan yang sadar bagi seseorang untuk menaati aturan-aturan yang ada (Ekhsan, 2019). Disiplin juga merupakan suatu sikap patuh dan menaati aturan tertulis maupun tidak tertulis agar dapat mencapai tujuan (Azuzazah & Sari, 2022).

Berdasarkan Pra-Survey peneliti menggunakan Indikator Disiplin kerja dalam penelitian ini dari (Paresae, 2022) indikator pengukuran disiplin kerja seperti ; mematuhi peraturan perusahaan, pemakaian waktu yang baik, tanggung jawab tugas, absensi/kehadiran ditemukan bahwa adanya pegawai yang tidak patuh terhadap aturan yang sudah ditetapkan berdasarkan wawancara terhadap pegawai kesbangpol ditemukan data sebagai berikut ;

Tabel 1. 1 Data absensi pegawai kesbangpol Pada Bulan Januari-Mei 2023

Bulan	Hadir Tepat waktu	Terlambat	Sakit	Alpha	Cuti	Total
No.	41	1	2	0	3	47
Februari	45	0	2	0	0	47
No.	40	2	3	0	2	47
April	30	3	5	0	9	47
Mei	30	2	4	0	11	47

Sumber : Kesbangpol Kota Bekasi (2023)

Berdasarkan hasil data diatas dengan total pegawai kesbangpol berjumlah 47 orang diketahui bahwa disiplin kehadiran dari pegawai kesbangpol kota Bekasi masih belum baik yang mungkin menyebabkan kinerja pegawai tidak maksimal dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat kota Bekasi.

Berdasarkan uraian di atas terkait permasalahan pegawai yang terjadi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat menyimpulkan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi?
4. Apakah Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi.

2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulisan ini sebagai syarat atas kelulusan Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan cara menyelesaikan tugas akhir ini. Diharapkan dengan adanya penulisan ini menjadi wawasan tambahan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas

Penulis berharap kepada Universitas untuk menjadikan penelitian ini menjadi tambahan referensi yang dapat dimanfaatkan untuk kepastakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi

Penulis berharap agar hasil penelitian ini menjadi masukan serta bahan pertimbangan bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi dalam upaya peningkatan Kinerja Pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini menjadi landasan dan bahan perbandingan untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis menggunakan sistematika penulisan secara sederhana agar dapat mudah dipahami serta dapat memudahkan peneliti dalam menyusunnya. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi, di antaranya :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi landasan teori berdasarkan topik penelitian serta model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai desain dan tahapan penelitian, jenis data dan pengambilan sampel, teknik analisis data dan pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan dan menguraikan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan, keterbatasan penelitian, lalu saran dari penelitian ini.

REFERENSI

LAMPIRAN