

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan sangat penting dalam semua organisasi baik itu lembaga ataupun perusahaan. Artinya komponen manusia memegang peran yang paling strategis dalam tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Karena itu, kehadiran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya ada di sebuah organisasi lembaga atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana sumber daya manusia dipersiapkan, diatur dan digunakan dengan baik dan benar dalam sebuah organisasi lembaga atau perusahaan sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dan Handal.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sesuatu dalam menentukan sasaran, tujuan, visi misi perencanaan strategis pencapaian sebuah organisasi. Kinerja dapat diketahui dan dilihat jika seorang individu maupun kelompok telah mewujudkan kriteria standar yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi. Dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan atau peran

dalam sebuah organisasi dengan penuh tanggung jawab, dedikasi dan loyalitas yang maksimum. Pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala daya dan upaya yang dilakukan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu aspek internal atau aspek yang ada dalam diri pegawai itu sendiri seperti: diantaranya kondisi fisik, intelegensi, sikap, bakat, kebiasaan, minat dan perhatian, motivasi, komitmen, keadaan emosi serta disiplin. Dan aspek eksternal atau aspek yang mempengaruhi dari luar diri pegawai itu sendiri seperti, diantaranya pimpinan, teman kerja, keluarga, fasilitas, lingkungan, budaya kerja dan lain lain (Achmad 2022).

Setelah peneliti melakukan penelitian awal di tiga Desa di wilayah Kecamatan Tambun utara dengan para kepala Desa, sekretaris desa, kepala seksi dan kepala urusan serta Badan Permusyawaratan Desa di tiap tiap Desa yang dilakukan penelitian. Peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait kinerja para pegawai Desa, seperti masih kurangnya pemahaman terkait tugas pokok fungsi pegawai Desa itu sendiri, tanggung jawab terhadap pimpinan dan pekerjaan serta permasalahan kedisiplinan lainnya. Meningkatkan kinerja merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban kepada masyarakat, sebab jika pelayanan seorang pegawai tidak maksimal akan berdampak kepada semua sektor yang mempunyai kepentingan dan kebutuhan, maka daripada itu dibutuhkan sebuah standar kualitas kerja dalam suatu organisasi kelembagaan untuk melayani

masyarakat secara optimal dengan harapan kepuasan dan kesejahteraan masyarakat.

Disiplin kerja merupakan, kesadaran, kesiapan dan kemauan bekerja untuk menaati peraturan yang berlaku di dalam sebuah organisasi lembaga ataupun perusahaan. Disiplin kerja sangat berguna untuk kepentingan organisasi dan pegawai itu sendiri. Dari sudut pandang sebuah organisasi, disiplin dapat meningkatkan tata tertib organisasi sehingga para pegawai mengikuti peraturan yang berlaku. Kedisiplinan seorang pegawai dapat diketahui dari sebuah manfaat besar dan manfaat untuk organisasi serta manfaat untuk pegawai itu sendiri. Bagi organisasi mempunyai disiplin kerja akan memastikan sebuah ketertiban dan kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Dilingkungan organisasi peraturan di keluarkan untuk memastikan kelancaran dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, yang umumnya mencakup apa yang harus dilakukan, apa yang tidak boleh di lakukan dan sanksi atas pelanggaran terhadap sesuatu yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor terpenting dalam memaksimalkan kinerja. Jika kedisiplinan diterapkan semua pegawai maka organisasi lembaga atau perusahaan akan maksimal dalam memberikan layanan atau pengabdian kepada masyarakat, untuk dari itu sebuah organisasi harus menjaga kedisiplinan agar terus stabil dalam menjalankan kinerja.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang disampaikan kepada para pimpinan Desa di objek penelitian yaitu bapak kepala Desa Srijaya, sekretaris Desa Srimukti, kepala seksi pelayanan Desa Srimukti, kepala urusan Desa

Srimukti, Badan Permusyawaratan Desa Srijaya dan para pimpinan yang lainnya terkait disiplin kerja pegawai Desa menyebutkan bahwa yang perlu mendapat perhatian adalah kedisiplinan waktu kerja dimana kelemahannya terhadap kehadiran, ketepatan waktu dan kerja sama antara rekan kerja sehingga berdampak kepada pekerjaan tidak maksimalnya kinerja pegawai, penggunaan seragam dinas sesuai yang ditentukan dan lain sebagainya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh siska (2020) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan semakin maksimal kinerja seorang pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Girsang 2021) mengatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela kabupaten Simalungun. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan (Hidayat et.,al. 2021) menyatakan bahwa, disiplin secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat.

Terdapat fenomena pada penelitian terdahulu dimana pada penelitian Hidayat disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, ini membuat peneliti mengambil disiplin kerja sebagai variabel yang akan diteliti. Motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang dirangsang, terarah dan gigih dalam menjalankan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kurangnya motivasi seorang pegawai ditandai dengan fakta bahwa pegawai tidak dalam kondisi yang baik menghormati peraturan yang berlaku,

kurangnya disiplin, kemauan kerja menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan dan kurang menghargai waktu jam kerja. Untuk pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam pekerjaan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Dengan mencapai keseimbangan antara motivasi kerja dan disiplin kerja maka itu diasumsikan sebagai kinerja puncak.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti kepada pegawai di tiga Desa srimukti, Desa Srijaya dan Desa Sriamur di wilayah kecamatan Tambun Utara menunjukkan bahwa kurangnya atau lemahnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai Desa disebabkan karena masih banyaknya keinginan para pegawai Desa yang sampai saat ini belum mendapat kejelasan seperti kenaikan gaji, bonus, THR, fasilitas kantor, tunjangan serta asuransi kesehatan.

Ahmad (2020) hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terpenuhinya sebuah kebutuhan dan sebuah rasa apresiasi terhadap pegawai dapat memberikan dorongan kepada kinerja pegawai yang lebih baik. Begitu juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Tanjung 2021) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan di penelitian lain menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Syamsudin 2020). Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, motivasi kerja pegawai tidak lepas dari kenyataan bahwa motivasi kerja dilakukan untuk mendorong pegawai dalam memenuhi tugasnya. Adapun disini peneliti mengemukakan motivasi sebagai mediasi karena menurut peneliti motivasi

yang mendorong peningkatan kedisiplinan seorang pegawai dan berdampak pada peningkatan kinerja seorang pegawai yang lebih maksimal.

Terdapat fenomena pada penelitian terdahulu dimana pada penelitian Syamsyudin motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, ini membuat peneliti mengambil motivasi kerja sebagai variabel yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah pada objek penelitian dan hasil penelitian terdahulu maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Diwilayah Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi Dengan Di Mediasi Motivasi Kerja”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di wilayah Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa di wilayah Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa di wilayah Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Desa di wilayah Kecamatan Tambun utara Kabupaten Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, dapat di ketahui bahwa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Diwilayah Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Desa Diwilayah Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Diwilayah Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Desa Diwilayah Kecamatan Tambun Utara Kabupaten Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini mengarah kepada beberapa aspek sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dalam melakukan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta penerapan ilmu perkuliahan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja.

2. Bagi Instansi Terkait

Menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya yang dapat dijadikan acuan dalam lebih memperbaiki kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Semoga manfaat penelitian ini berguna sebagai bahan referensi untuk mahasiswa lain di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa bab dan tiap bab terbagi lagi beberapa sub bab, untuk mendapat gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini maka sistematika penulisannya disusun sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan teori berdasarkan literatur dan topik-topik yang relevan dengan masalah yang diteliti serta model konseptual penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini didalamnya menjelaskan desain penelitian, tahapan penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas penjelasan mengenai gambaran umum objek penelitian, identitas responden, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

