

BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang

Perusahaan harus memiliki daya saing untuk berkembang di pasar bisnis dengan perusahaan lain sebagai akibat dari perkembangan era globalisasi. Dalam keadaan ini, organisasi harus berani dan siap membuat perubahan strategis yang memerlukan pelatihan dan pengembangan agar dapat memprediksi tuntutan masa depan karena potensi perubahan yang dibawa oleh kemajuan informasi dan teknologi (Sukiyah et al., 2021). Dalam suatu organisasi pemerintahan, pegawai merupakan sumber daya yang melaksanakan tugasnya dan menjadi salah satu faktor yang menentukan proses penyelenggaraan pemerintahan. Pada kenyataannya, suatu organisasi harus mampu mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Untuk menghasilkan kekuatan, aktivitas, dan tindakan di dalam organisasi, diperlukan sumber daya. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh kemampuan manajemen sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu (Gusti, 2022). Bagi perusahaan besar maupun kecil, sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting. Dalam bisnis besar, sumber daya manusia dipandang sebagai komponen penting dari proses pertumbuhan perusahaan, dan signifikansinya terus meningkat. Pembentukan dalam suatu instansi memiliki tujuan yang harus dipenuhi, dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sikap atau perilaku darimereka yang bertugas melaksanakan kinerja tinggi (Siregar et al., 2022). Pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan peningkatan

yang mempresentasikan kemampuan kinerja pekerja, oleh karena itu setiap pekerja akan dinilai dan diukur sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat diukur dari prestasi kerja masing-masing pegawai. Seringkali terdapat permasalahan Sumber Daya Manusia yang dapat menjadi hambatan atau tantangan tersendiri bagi manajemen di suatu instansi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi, karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia menjadi tolak ukur dalam sebuah keberhasilan manajemen dan lain-lain. Tenaga kerja maupun organisasi samasekali tidak dapat dipisahkan, dan pegawai memainkan peran utama dalam aktivitas organisasi. Menerapkan disiplin kerja yang diinginkan oleh instansi memungkinkan pegawai dapat memajukan instansi tersebut (Brier et al., 2020). Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, pegawai juga harus berupaya membangun koneksi kerja yang positif. Hanya dengan begitu, mereka dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk melaksanakan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan mengelola bawahannya seefektif mungkin agar dapat memenuhi harapan organisasi dan tujuan organisasi yang unggul, peran pemimpin dalam pengembangan fungsi manajemen juga sangat penting. Setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan yang unik. Pemimpin harus cukup bisa beradaptasi untuk melihat kemungkinan dan masalah yang mungkin dihadapi setiap pegawai. Pemimpin kemudian dapat menerapkan semua peraturan serta memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai (Syahputra et al., 2020).

Adapun faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa bantuan disiplin kerja yang

sangat baik, yang harus didukung oleh pegawai. Pegawai tidak hanya melakukan pekerjaan berkualitas tinggi tetapi juga menunjukkan moralitas dan sikap positif. Pegawai dalam suatu organisasi memerlukan arahan untuk menghindari pelanggaran peraturan yang ditetapkan. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu mengawasi perilaku pegawai dan berusaha mengubahnya menjadi lebih baik (Budiyanto & Wikan, 2020). Karena itu, pimpinan harus menegakkan etika kerja yang sehat dan memotivasi staf untuk mengubah perilaku mereka yang tidak patuh. Selain itu, kebutuhan untuk mengembangkan sikap disiplin, perilaku dan pengaturan hidup dapat membantu orang bekerja lebih baik dan dapat membantu mereka meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang menunjukkan etos kerja yang kuat akan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Winata, 2020). Oleh karena itu, setiap orang memiliki kebijakan untuk memastikan bahwa setiap pegawainya mengikuti aturan yang telah ditetapkan atau tidak. Untuk itu disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan dan menegakkan disiplin kerja pegawai dalam organisasi dan bisnis karena sulit bagi mereka untuk mencapai tujuan mereka tanpa dukungan disiplin pegawai yang kuat. Sebuah perusahaan dapat mencapai prestasi kerja yang unggul dan sebaliknya tergantung pada seberapa baik disiplin kerja pegawainya (Setyawati et al., 2018).

Disiplin Kerja adalah segala sesuatu yang menunjukkan sikap seorang pegawai terhadap peraturan dan tata tertib organisasi. Tanpa disiplin kerja, norma dan peraturan organisasi akan diabaikan atau sering dilanggar, yang akan berpengaruh pada disiplin pegawai. Disiplin pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan

kinerja pegawai. Rasa tanggung jawab yang tinggi dari seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya akan tercermin dari disiplin kerjanya (Juwita et al., 2023). Hal ini mendukung moral dan pencapaian tujuan perusahaan. Akibatnya, setiap pemimpin harus berusaha menanamkan kebiasaan kerja yang baik kepada anggota pegawainya. Jika seorang pemimpin dapat secara efektif dalam bekerja seperti memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan, maka dianggap bahwa pemimpin itu efektif. Hal ini sangat bagus untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja yang baik serta terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap pimpinan harus berusaha agar bawahannya memiliki disiplin kerja yang baik. Karena berbagai keadaan dapat memberikan berdampak (Suwanto, 2019). Disiplin kerja dapat dianggap sebagai hal yang positif baik untuk kepentingan organisasi maupun pegawai. Disiplin kerja akan ditegakkan untuk memastikan pemeliharaan ketertiban dan penyelesaian tugas yang efisien sehingga memperoleh hasil yang dicapai. Sedangkan bagi pekerja, disiplin kerja dapat memengaruhi cara mereka mendekati tugas baru dan tempat kerja karena dapat menyampaikan kepositifan dan profesionalisme sehingga memungkinkan mereka melakukan tugasnya secara efektif (Hulu, 2021).

Faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah realisasi seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi dan juga berbeda dari segi perilaku manusia (Siregar & Sulistyowati, 2022). Motivasi pegawai diperlukan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan motivasi kerja yang kuat, pegawai akan bekerja lebih giat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi pegawai yang tinggi akan akan

menguntungkan organisasi dengan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya (Azuzazah & Sari, 2022). Sebaliknya jika motivasi kerja pegawai buruk, maka pegawai kurang bersemangat dalam pekerjaannya, cepat menyerah dan sulit menyelesaikannya (Supriyanto & Mukzam, 2018). Pentingnya motivasi karena dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong perilaku manusia dengan membuat orang ingin bekerja keras dan bersemangat untuk mendapatkan hasil yang terbaik (Adelia, 2022). Adanya komunikasi dan motivasi kerja yang baik antara pimpinan dengan pegawai akan menimbulkan semangat kerja, sehingga pegawai akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya (Habe, 2020). Pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja. Penggunaan waktu kerja yang tidak efisien, seperti pegawai yang tidak datang tepat waktu ke tempat kerja setelah jam istirahat, merupakan salah satu masalah yang terkait dengan motivasi kerja pegawai yang buruk. Pemimpin diminta untuk mengatur kegiatan kegiatan yang dapat meningkatkan perilaku pegawai dan meningkatkan hubungan antar rekan kerja untuk menyelesaikan masalah ini. Hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seperti kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan. Kemampuan dan kecerdasan sangat berhubungan. Selain itu, latar belakang pendidikan dan IQ seseorang saling terkait (Djaman et al., 2021).

Kinerja pegawai digunakan untuk mengukur keberhasilan dalam suatu organisasi. Dengan demikian hasil kerja pegawai tersebut dapat diketahui apakah hasil tersebut efektif dan efisien. Pada kenyataannya tidak sedikit pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang rendah, dan tidak juga memiliki rasa tanggung

jawab yang tinggi. Oleh karena itu organisasi perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Dalam hal ini untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pegawai akan berdampak pada kinerjanya, dengan cara memberikan motivasi dari pimpinan, karena tanpa adanya semangat kerja dari pegawai maka akan sulit untuk meraih pencapaian organisasi secara optimal (Siagian, 2018). Kinerja dapat dilihat sebagai pencapaian yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas dari waktu ke waktu namun tanpa adanya manajemen yang efektif kinerja tidak dapat diwujudkan dan tidak dapat mendukung upaya kelembagaan untuk meningkatkan kinerja. Manajemen kinerja, di sisi lain bertujuan untuk memaksimalkan potensi pegawai sambil meningkatkan kinerja semaksimal mungkin di dalam perusahaan (Pratami, 2022). Kinerja pegawai adalah hasil akhir dari pemikiran dan energi seorang pegawai yang dimasukkan ke dalam pekerjaannya (Fauzi & Wakhidah, 2020). Itu dapat diukur, dilihat, dan dihitung tetapi banyak hal ini, hasil pemikiran dan energi tidak dapat diukur, dilihat, atau dihitung, seperti solusi untuk masalah, penemuan suatu prosedur kerja yang lebih efektif. Efektivitas suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja organisasi akan meningkat jika pegawai dapat bekerja dengan baik. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka akan mengakibatkan penurunan kinerja organisasi (Beno & Irawan, 2019). Dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta manfaat untuk memberikan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja, kinerja pegawai mendukung dan menjaga kepuasan karyawan. Kerjasama yang baik perlu dilakukan dengan menghilangkan aturan-aturan yang dapat menghambat kinerja, memberlakukan sanksi

(punishment), dan mengadakan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan kerja. Oleh karena itu hasil kinerja pegawai adalah tugas-tugas yang diselesaikan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan, sehingga pegawai tersebut secara positif mendukung organisasi dalam menjalankan program-program yang telah ditetapkan sehingga lebih mudah mencapai tujuan organisasi (Wau, 2021).

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi mengalami beberapa masalah seperti kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja, dalam hal ini sangat mempengaruhi untuk instansi yang dapat menyebabkan kinerja organisasi menjadi menurun. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja yaitu para pegawai yang masih kurang baik terhadap tingkat kesadaran dalam kedisiplinan bekerja. Dimana jam kerja dimulai dari pukul 08.00 sampai 16.00 WIB. Namun sebagian pekerja datang pada pukul 08.30 WIB dan bahkan ada yang datang pada pukul jam 10.00 WIB. Sedangkan untuk permasalahan dari motivasi kerja yang dapat berpengaruh menurunnya kinerja yaitu kurangnya pimpinan dalam memberikan semangat dan dorongan kepada para pegawainya disaat para pegawai melakukan kesalahan dalam pekerjaannya dan kurangnya instansi yang mengakui prestasi pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi atau bonus tambahan gaji.

Dalam akhir-akhir di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi mengalami beberapa permasalahan seperti kurangnya disiplin kerja dan. Pemimpin telah berusaha mengatasi kedisiplinan yang cukup ketat kepada pegawai namun tingkat kesadaran pegawai masih kurang dalam hal kedisiplinan. Disiplin kerja

merupakan sikap atau perilaku yang baik untuk mencapai tujuan yang di harapkan instansi. Dengan adanya disiplin kerja disebuah instansi akan dapat melaksanakan tugas kerjanya dengan baik sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi, hal ini dibuktikan dengan data absensi pegawai dalam bekerja, berikut ini data absensi pegawai periode bulan Januari-Juni 2022:

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan				
			Sakit	Cuti	Alpha	Izin	Jumlah Tidak Hadir
1.	Januari	61	12	1	-	1	14
2.	Febuari	61	5	-	3	4	12
3.	Maret	61	7	-	-	-	7
4.	April	61	9	-	-	2	11
5.	Mei	61	6	2	-	-	8
6.	Juni	61	2	-	2	-	4

Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat disiplin kerja menunjukkan bahwa dimana pegawai masih kurang disiplin dalam bekerja. Tingginya ketidakhadiran absensi pegawai dalam bekerja akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu kinerja pegawai bisa dilihat dari sering atau tidaknya absensi pegawai dalam bekerja. Dimana terdapat masih banyak pegawai yang belum menyadari pentingnya disiplin kerja. Hal ini bila terus menerus sering dilakukan akan memberikan dampak pada penurunan kinerja organisasi. Pegawai pada disiplin kerja yang baik dapat diharapkan mampu melakukan dan menyelesaikan

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif, efisien, dan tepat waktu. Karena jika disiplin kerjanya diterapkan dengan baik maka kinerja organisasi akan meningkat dan mencapai tujuan organisasi tetapi jika disiplin kerjanya tidak diterapkan dengan baik maka kinerja organisasi akan menurun.

Permasalahan lainnya yang terjadi adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi dapat ditunjukkan dengan data keterlambatan yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Pemimpin harus lebih memperhatikan hal ini, karena motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai masih kurang, maka perlu adanya peningkatan motivasi kepada seluruh pegawai. Dengan memberikan perhatian, pengarahan, serta inspirasi merupakan salah satu contoh motivasi kerja yang dapat diberikan pemimpin untuk membangun atau mendorong pegawainya agar lebih bersemangat dalam bekerja. Akan tetapi, motivasi saja tidak akan cukup apabila tidak didukung dengan kedisiplinan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Keterlambatan dan Ketepatan Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Terlambat	Jumlah Tepat Waktu
1.	Januari	61	11	50
2.	Februari	61	14	47
3.	Maret	61	18	43
4.	April	61	10	51
5.	Mei	61	8	53
6.	Juni	61	13	48

Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas data tingkat keterlambatan, bahwa tingkat kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi selama 6 bulan masih belum optimal. Dimana pegawai yang datang tepat waktu mengalami kenaikan namun masih ada pegawai yang datang terlambat, yang dapat menghambat kegiatan dan menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tertunda.. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dan juga kurangnya perhatian yang diberikan pemimpin kepada pegawai sehingga menyebabkan pegawai bermalas-malasan dalam bekerja. Oleh karena itu motivasi kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena motivasi kerja memberikan dukungan yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pegawai dapat menjalankan tugas nya dengan baik apabila adanya sebuah apresiasi penghargaan (reward) yang diberikan oleh pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerjanya sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Jika seluruh aktivitas dan tugas-tugas didasarkan pada motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai akan rendah yang juga akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Maka dapat disimpulkan dari latar belakang bahwa saat ini terdapat permasalahan pada kinerja pegawai terkait dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh kurangnya disiplin kerja dan kurangnya motivasi kerja yang belum efektif dan efisien dalam suatu instansi. Akibatnya, sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk memenuhi tujuan instansi yang diinginkan. Sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat diangkat dalam penyusun skripsi ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Instansi

Secara, khususnya instansi pemerintahan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja dan motivasi kerja.

2. Bagi Penulis

Untuk memberikan pemahaman dan wawasan yang mendalam mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dan bahan acuan bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan topik di dalam skripsi ini dan dapat menambah wawasan serta pengetahuan bagi pembaca lainnya mengenai kinerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, penelitian akan dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2023 di kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi oleh seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. Penulis memberikan batasan pada penelitian ini agar lebih berfokus pada variabel-variabel dan masalah yang akan diteliti. Peneliti hanya melakukan penelitian yang berkaitan:

1. Berfokus pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.
2. Kriteria untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan hasil dari setiap bab sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : Telaah Pustaka

Bab ini berisi tentang teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu teori tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta hipotesis penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV : Analisis Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

