

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Narkotika Nasional adalah Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK) dengan struktur vertikal ke Provinsi dan kabupaten/kota. BNN dipimpin oleh seorang Kepala BNN yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. BNN berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. Kepala BNN dibantu oleh seorang Sekretaris Utama, Inspektur Utama, dan 5 (lima) Deputi yaitu Deputi Pencegahan, Deputi Pemberdayaan Masyarakat, Deputi Rehabilitasi, Deputi Pemberantasan, dan Deputi Hukum dan Kerja Sama. Saat ini, BNN telah memiliki perwakilan daerah di 33 Provinsi. Sedangkan di tingkat kabupaten dan kota, BNN telah memiliki 100 BNNK/Kota. Secara bertahap, perwakilan ini akan terus bertambah seiring dengan perkembangan tingkat kerawanan penyalahgunaan Narkoba di daerah. Dengan adanya perwakilan BNN di setiap daerah, memberi ruang gerak yang lebih luas dan strategis bagi BNN dalam upaya P4GN. Dalam upaya peningkatan performa pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan serta peredaran gelap Narkoba, dan demi tercapainya visi **“Indonesia Bebas Narkoba Tahun 2015”**

Berkaitan dengan fenomena yang akan diteliti, sumber daya manusia pada sebuah Instansi menjadi hal yang penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan Instansi. Maka dari itu hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin sumber daya manusia dalam sebuah instansi seharusnya seimbang. Menurut Hasibuan (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dalam hal ini, motivasi kerja dan disiplin harus diperhatikan. Pada Badan Narkotika Nasional hal tersebut berkaitan dengan tugas dari bagian Sekertariat Utama yaitu melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BNN, sedangkan salah satu fungsi dari Sekertariat Utama adalah pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, arsip, dan dokumentasi di lingkungan BNN. (Badan Narkotika Nasional, 2010)

Sekretariat Utama terdiri dari beberapa satuan kerja yaitu Biro Perencanaan, Biro Kepegawaian, Biro Keuangan, dan Biro Umum. Pada Biro Kepegawaian terdiri dari Bagian Perencanaan dan Administrasi Kepegawaian, Bagian Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai, dan Bagian Organisasi serta Tata Laksana. (Settama Badan Narkotika Nasional, 2010). Biro Kepegawaian setiap bulannya mengevaluasi kinerja para karyawannya mulai dari kehadiran absensi, pengembangan pegawai, pemberian sanksi terhadap pegawai yang melanggar disiplin. Observasi penulis ketika mengikuti kegiatan kuliah kerja nyata di Badan Narkotika Nasional, penulis ditempatkan dibagian Biro Kepegawaian Sub-Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai, penulis mengobservasi terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja beberapa anggota Badan Narkotika Nasional terkait kehadiran apel pagi melalui absennya, dan dari observasi tersebut banyak anggota yang telat dalam melaksanakan apel pagi serta ada beberapa juga yang tidak hadir tanpa keterangan, sehingga dari fenomena tersebut penulis ingin meneliti Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Pegawai Pada Bagian Sekertariat Utama Badan Narkotika Nasional Pusat.

Terdapat beberapa penelitian dan fenomena mengenai kasus motivasi kerja dan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara maupun Karyawan Non-Lembaga Pemerintah seperti halnya :

Hasil penelitian dari Hennessy (2011) tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Di Jakarta Pusat adalah didapatkan r sebesar 0.516, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan Ajb bumiputera 1912 di Jakarta Pusat adalah positif dan tinggi. Berarti cukup tinggi motivasi kerja dan cukup tinggi disiplin kerja karyawan Ajb Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat dan hasil sig (2 tailed) yang diperoleh $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak berarti terdapat hubungan secara signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan Ajb Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan Ajb Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat.

Hasil penelitian Yoesana (2013) tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara, motivasi kerja mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai dan besarnya tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai sebesar 0.400 termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Maka dapat ditarik kesimpulan, pertama, motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai. Kedua, pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa dapat mempertahankan disiplin kerjanya atau bahkan dapat ditingkatkan lagi.

Hasil penelitian Kirana (2013) tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai RSJ Daerah Atma Husada Mahakam Samarinda, Rekapitulasi data kuisisioner disiplin kerja dari sejumlah pertanyaan yang diajukan pada responden faktor

Favorable bahwa pertanyaan tentang ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas sebesar 85% setuju, penghematan waktu 61% Sangat Setuju, ketaatan terhadap pimpinan 64% Setuju, ketaatan terhadap prosedur kerja 65% Setuju, melakukan pekerjaan sesuai rencana 74% Setuju, Evaluasi hasil pekerjaan 76% Setuju, keberanian menerima resiko kesalahan 76% Setuju. Ada satu item pertanyaan yang di jawab berbeda yaitu ketaatan jam kerja 76% Tidak Setuju artinya bahwa ketaatan terhadap aturan pulang tepat waktu, kehadiran tepat waktu, dan tidak pernah absen dalam bekerja tidak terpenuhi dan sering diabaikan oleh pegawai.

Hasil penelitian Andriyani & Noor (2014) tentang hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan PT. X, Bandung. Data yang didapatkan untuk sub variabel motivator = 0.696 dengan signifikansi 4.649 dari t tabel = 2.07, sehingga terdapat hubungan positif yang sedang antara sub variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan di PT. X, Bandung.

PNS yang Bolos Kena Pemotongan Tunjangan, Bagi PNS yang kedapatan membolos pada hari pertama masuk kerja, kata Musadar, akan mendapat sanksi berupa pemotongan tunjangan kinerja daerah atau TKD. "Masalahnya, para pegawai sudah diberi batas waktu untuk tidak menambah libur, yakni hingga tanggal 12 Agustus 2013," ujarnya. Sanksi tersebut, menurut Musadar, bukan kali ini diterapkan, melainkan diberlakukan setiap saat dengan tujuan memberikan motivasi bagi PNS agar lebih rajin masuk kantor. "Besaran pemotongan TKD disesuaikan berapa banyak pelanggarannya. Ini bukan hanya ancaman, tapi diberlakukan sesuai aturan yang ada. Kita menginginkan para PNS ini betul-betul menjiwai tugasnya dalam pemerintahan, memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat," tutup Musadar. Kompas.com (12/08/12)

Rajin Apel Pagi PNS Dapat Penghargaan, Pemerintah Kabupaten Lamongan berusaha memotivasi pegawai negeri sipil agar

meningkatkan disiplin, khususnya mengikuti apel pagi. Sedikitnya dua PNS, mendapatkan penghargaan karena aktif ikut apel pagi. Dua satuan kerja perangkat daerah Kantor Pusat Data Elektronik dan bagian Hukum juga mendapatkan penghargaan karena rutin apel pagi. Fadeli sebagai Ketua Dewan Pengurus Kabupaten Korp Pegawai Negeri Republik Indonesia (Korpri) Lamongan mengatakan, pemberian penghargaan tersebut untuk memotivasi PNS agar meningkatkan disiplin. Diharapkan dengan tertib mengikuti apel pagi, dalam mengerjakan tugas sehari-hari juga tertib. "Apel pagi merupakan awal memulai pekerjaan sehari-hari. Bila dari yang kecil semacam ini tertib, tertib pula dalam mengerjakan tugas sebagai PNS, " ujarnya. Menurut Fadeli, selain diberikan penghargaan bagi yang sudah baik, ke depan juga akan ada sanksi bagi yang tidak baik. "Upaya itu diharapkan nantinya akan ada motivasi dari PNS senantiasa memperbaiki diri. Tidak hanya yang baik yang berhak mendapatkan *reward*, yang belum tertib, belum disiplin juga wajib diberikan *punishment*". Fadeli mengingatkan anggota Korpri untuk senantiasa meningkatkan kebersamaan, sehingga dapat menjalankan tugas yang berat. "Tugas PNS pada masa mendatang bukan semakin ringan, dengan kebersamaan akan mampu menghadapi tugas berat sekalipun,". Kompas.com (17/12/08)

Selain itu penulis juga mengobservasi tentang disiplin kerja anggota BNN selama penulis mengikuti kegiatan kuliah kerja nyata di Badan Narkotika Nasional Pusat, dari hasil observasi penulis mendapati adanya tindak pelanggaran disiplin anggota badan narkotika nasional pusat antara lain adalah disiplin dalam kehadiran apel pagi yang dilaksanakan setiap hari senin untuk seluruh anggota badan narkotika nasional. Adapun data yang penulis kumpulkan terkait dari pelanggaran tersebut adalah hasil rekapitulasi absen pagi badan narkotika nasional sebagai berikut :

Rekapitulasi Absen Apel Pagi Badan Narkotika Nasional pada tanggal 28 September 2015 dengan nomor B/ND-137/IX/RO/KP.01.08/2015/BNN dalam rekapitulasi tersebut terdata jumlah pegawai 978 orang, hadir 577 orang, kurang 401 orang. Keterangan kurang dari masing-masing satker yang tidak mengikuti apel pagi 48 orang dari Settama, 20 orang dari Ittama, 11 orang dari Deputi Bidang Pencegahan, 34 orang dari Deputi Bidang Dayamas, 169 orang dari Deputi Bidang Pemberantasan, 51 orang dari Deputi Bidang Rehabilitasi, 25 orang dari Deputi Bidang Hukker, 4 orang dari Puslitdatin, 37 orang dari Balai Laboratorium Narkoba.

Rekapitulasi Absen Apel Pagi Badan Narkotika Nasional pada tanggal 29 Juni 2015 dengan nomor B/ND-260/VII/RO/KP.01.08/2015/BNN dalam rekapitulasi tersebut terdata jumlah pegawai 988 orang, hadir 604 orang, kurang 384 orang. Keterangan kurang dari masing-masing satker yang tidak mengikuti apel pagi 52 orang dari Settama, 8 orang dari Ittama, 15 orang dari Deputi Bidang Pencegahan, 14 orang dari Deputi Bidang Dayamas, 216 orang dari Deputi Bidang Pemberantasan, 45 orang dari Deputi Bidang Rehabilitasi, 13 orang dari Deputi Bidang Hukker, 3 orang dari Puslitdatin, 12 orang dari Balai Laboratorium Narkoba.

Rekapitulasi Absen Apel Pagi Badan Narkotika Nasional pada tanggal 4 Mei 2015 dengan nomor B/ND-156/V/RO/KP.01.08/2015/BNN dalam rekapitulasi tersebut terdata jumlah pegawai 996 orang, hadir 546 orang, kurang 450 orang. Keterangan kurang dari masing-masing satker yang tidak mengikuti apel pagi 47 orang dari Settama, 6 orang dari Ittama, 20 orang dari Deputi Bidang Pencegahan, 22 orang dari Deputi Bidang Dayamas, 247 orang dari Deputi Bidang Pemberantasan, 59 orang dari Deputi Bidang Rehabilitasi, 24 orang dari Deputi Bidang Hukker, 10 orang dari Puslitdatin, 14 orang dari Balai Laboratorium Narkoba.

Rekapitulasi Absen Apel Pagi Badan Narkotika Nasional pada tanggal 13 April 2015 dengan nomor B/ND-105/IV/RO/KP.01.08/2015/BNN dalam rekapitulasi tersebut terdata jumlah pegawai 940 orang, hadir 527 orang, kurang 413 orang. Keterangan kurang dari masing-masing satker yang tidak mengikuti apel pagi 41 orang dari Settama, 5 orang dari Ittama, 16 orang dari Deputi Bidang Pencegahan, 26 orang dari Deputi Bidang Dayamas, 256 orang dari Deputi Bidang Pemberantasan, 26 orang dari Deputi Bidang Rehabilitasi, 21 orang dari Deputi Bidang Hukker, 6 orang dari Puslitdatin, 16 orang dari Balai Laboratorium Narkoba.

Terkait dengan observasi, penulis melakukan wawancara kepada salah satu Kepala Bagian Badan Narkotika Nasional dan penulis mengutip hasil wawancara terkait pelanggaran disiplin anggota badan narkotika nasional sebagai berikut:

A mengatakan “disini disiplin adalah harga mati. Apabila melakukan pelanggaran disiplin kita pasti akan dikenakan sanksi”, “apabila disiplin masalah keterlambatan masuk kerja kami punya sanksi berupa pemotongan uang remunirasi sesuai pelanggarannya.”, “ada juga pelanggaran disiplin lain dan pegawai tersebut sudah kami pecat tetapi kalau ini terjadinya diluar badan narkotika nasional, jadi dia meminta uang kepada orang yang mau masuk menjadi pegawai badan narkotika nasional.”

Penulis juga mengobservasi motivasi kerja dan disiplin seorang pegawai yang memiliki jabatan sebagai kasubbag yaitu L, dari beberapa anak buah yang L pimpin mengeluhkan bahwa L menyerahkan tugas yang seharusnya L kerjakan kepada anak buahnya dan memiliki banyak absen dengan alasan sakit dan izin. L memang tinggal seorang diri di Jakarta dan sering mengeluhkan hubungan jarak jauh keluarganya yang berada di kota B. Sehingga L setiap sabtu-minggu mengharuskan diri untuk pulang ke kota B menggunakan pesawat. Dari sedikit observasi tersebut penulis akhirnya berkesempatan mewawancarai Kepala Bagian

L dan penulis mengutip hasil wawancara terkait hal diatas. R mengatakan “ya benar L sudah tidak disini lagi, kami balikan ke BNNP asalnya dikota B. Soalnya motivasi untuk kerjanya kurang, mungkin karena jauh dari suami dan anak sehingga L juga jadi banyak pelanggarannya”.

Penulis juga mewawancarai salah satu Kasubbag yaitu T. T mengatakan “jika pegawai tidak hadir dalam apel pagi atau tidak masuk tanpa keterangan maupun beralasan sakit, kami tetap akan memotong uang tunjangan kinerjanya yang biasa kami sebut remunerasi, kami potong agar mereka mempunyai motivasi untuk giat dalam bekerjanya. Sejauh ini setiap yang tidak masuk dalam rekapan absen sudah kami potong tunjangannya sesuai dengan absen tidak hadirnya mereka.”

Beberapa kasus di atas, dapat disimpulkan salah satu faktor penyebabnya berhubungan dengan kedisiplinan anggota serta motivasinya dalam bekerja. Sehingga penulis akan membahas tentang motivasi kerja dan disiplin pegawai. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, (Hasibuan, 2014).

Heidjrachman dan Husnan (dalam Sinambela, 2012) mengartikan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Handoko juga menjelaskan disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Susanto (dalam Darodjat, 2015) mengemukakan sesuai dengan keadaan di dalam setiap organisasi, maka disiplin dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu, disiplin yang bersifat positif dan disiplin yang bersifat negatif. Disiplin Positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan. Adapun disiplin negatif sebagai unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman. Nitisemito (dalam Darodjat, 2015) juga mengartikan disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

French dan Raven (dalam Sule dan Saefullah, 2005) mengemukakan Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik dan tentunya bukan sebaliknya.

Bangun (2012) mengemukakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Mathis dan Jackson (dalam bangun, 2012) motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Heller (dalam Wibowo, 2014) mengemukakan motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Serta Greenberg dan Baron berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Berelson dan Steiner (dalam Yusuf dan Arif, 2015) juga mengemukakan motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Suparyadi, 2015) mengemukakan motivasi

sebagai hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Disiplin adalah adanya kepatuhan, kesediaan seseorang dalam setiap organisasi terhadap sikap patuh pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan dalam diri seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti, peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

“Apakah Terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Perilaku Disiplin Pegawai Pada Bagian Sekertariat Utama Badan Narkotika Nasional Pusat?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Pegawai Pada Bagian Sekertariat Utama Badan Narkotika Nasional Pusat”.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah perbendaharaan penelitian dalam dunia pendidikan psikologi yang terkhusus pada karya tulis ilmiah sehingga hasil penelitian dapat digunakan sebagai pedoman dalam mengadakan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan hasil penelitian kepada instansi mengenai tingkat motivasi kerja dan disiplin anggotanya, terutama bagian Sekertariat Utama (Settama) Badan Narkotika Nasional Pusat.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Bahwa penelitian ini masih baru dan belum ada yang meneliti sebelumnya di Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jaya. Adapun penelitian yang memiliki tema hampir sama tidak mempengaruhi keaslian penelitian ini segala yang tertuang dalam Skripsi penelitian ini, adalah betul-betul ide dan hasil pemikiran asli dari penulis. Bukan hasil Plagiat atau Karya orang lain. Penelitian sebelumnya yang sama dengan penelitian ini adalah :

Tabel 1.1
Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Delisa Athiah Kirana (2013)	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai RSJ Daerah Atma Husada Mahakam Samarinda	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai dengan nilai korelasi : 0,827 dan nilai R Square menunjukkan 0,684, artinya motivasi mempengaruhi disiplin kerja sampai 68,4%.
2	Sara Hennesy (2011)	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Hasil korelasi didapat r sebesar 0.516, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara

		Ajb Bumiputera 1912 Di Jakarta Pusat		motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB bumiputera 1912 di Jakarta Pusat adalah positif dan cukup tinggi
3	Umy Yoesana (2013)	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Hasil dari penelitian ini adalah, motivasi kerja mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai dan besarnya tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai sebesar 0.400 termasuk dalam tingkat hubungan sedang.
4	Tika Andriyan i, Hasanud din Noor	Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Karyawan bagian Iklan PT.X, Bandung	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel motivasi memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan disiplin kerja.