

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau bisnis sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia organisasi tersebut, seperti karyawan yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Pratama 2019).

Secara umum, sumber daya manusia adalah sumber daya yang diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat penting dalam organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, karyawan memiliki peran untuk dapat menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan barang atau jasa (Bariqi, 2020). Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi keberhasilan suatu organisasi atau bisnis, organisasi dan bisnis harus selalu memperhatikan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Siregar, 2020).

Dalam suatu organisasi atau Perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Karena efisiensi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu kinerja Perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya (Daulay et al., 2019). Kinerja juga dapat dikatakan tentang pelatihan, komunikasi, alat dan pembinaan serta motivasi pribadi. Sasaran dan standar kinerja harus selaras dengan sasaran strategis organisasi/perusahaan (Anggrainy et al., 2017).

Faktor pertama yang sangat penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu perlu ditegakkannya kedisiplinan kerja, seseorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Anggrainy et al., 2017) tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan, pernyataan ini didukung hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Caissar et al., 2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Irawan et al., 2021) yang menunjukkan yang menunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya (Qomariah, 2020) berpendapat bahwa disiplin karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai . Menurut (Sutrisno, 2017) kedisiplinan adalah keadaan atau sikap seorang pegawai untuk mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di perusahaan. Akibatnya, jika aturan dan peraturan perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, disiplin karyawan akan dilanggar. Namun, jika karyawan mengikuti aturan perusahaan, itu menunjukkan disiplin yang baik.

Faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah motivasi. Semangat organisasi bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang mau bekerja keras dengan membekali mereka dengan semua keterampilan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin organisasi harus memotivasi karyawannya untuk secara konsisten mencapai kinerja yang baik, misalnya dengan memberi penghargaan atau menjatuhkan sanksi. Motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan dan dipertahankan untuk mencapai tujuan. Di sisi lain, jika motivasi tidak diperhatikan sepenuhnya, maka akan terjadi penurunan semangat kerja (Gloria Cahaya, 2019). Sehingga hal tersebut juga akan mempengaruhi efisiensi kerja karyawan tersebut. Membaca komentar di atas, penulis bisa menarik kesimpulan. Motivasi adalah motivasi yang dapat dipahami sebagai keadaan dan sikap psikologis. Keadaan atau keadaan mental seseorang yang mengaktifkan, mendorong, dan mengarahkan aktivitas atau perilaku menuju pemuasan kebutuhan (Jufrizen, 2018).

Selain motivasi, faktor pendukung lainnya yang juga perlu diperhatikan adalah pengembangan karir karyawan. Perkembangan umumnya mengacu pada peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan untuk

melakukan pekerjaan yang lebih baik. Organisasi atau perusahaan memahami bahwa pertumbuhan karir berperan penting dalam keterlibatan dan retensi karyawan (Enny & Endang, 2017). Pengembangan karir adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang dipegang oleh seseorang selama masa jabatannya, baik di perusahaan swasta maupun pemerintah. Pengembangan profesional sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan dan meningkatkan efisiensi kerja pegawai agar semakin mampu memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana instansi yang memiliki struktur organisasi, bekerja di lingkungan birokrasi seperti PNS juga memiliki kesempatan karir yang berjenjang. Struktur birokrasi pada ASN ini dibagi berdasarkan pangkat dan golongan. Kedua hal ini sangat dipengaruhi oleh waktu lamanya mengabdikan, diklat jabatan yang pernah diikuti, kompetensi, pendidikan, serta prestasi dari PNS bersangkutan. Ada tiga kenaikan pangkat dalam organisasi ASN, yaitu kenaikan pangkat reguler setiap empat tahun, kenaikan pangkat pilihan jabatan fungsional, dan kenaikan pangkat jabatan.

Menurut (Sinambela, 2016), pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk merencanakan karir karyawannya, dengan pengembangan karir, setiap karyawan menginginkannya untuk memajukan karir mereka, mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pertumbuhan karirnya harus dilakukan karena seseorang yang bekerja di suatu perusahaan tidak hanya ingin mendapatkan apa yang dia miliki saat ini, tetapi juga mengharapkan perubahan, kemajuan, kemungkinan yang diberikan kepadanya untuk tumbuh ke arah yang lebih tinggi dan lebih baik. Orang akan bosan bekerja di tempat yang sama, mereka selalu mengharapkan perubahan dan memastikan mereka mendapatkan pengakuan lebih dari waktu ke waktu oleh organisasi atau lingkungan kerja (Rindi & Yuliana, 2017).

Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada dibawah Kementrian Agraria dan Tata Ruang dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala (sesuai dengan Perpres No. 63 Tahun 2013). Badan Pertanahan Nasional memiliki tugas

diantaranya melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan pertanahan nasional memiliki peran penting dalam peruntukan tanah, pengurusan hak milik tanah pemerintah dan individual, penertiban surat-surat yang bersangkutan dengan kepemilikan tanah yang merupakan kunci penghubung antara rakyat dengan pemerintah serta pelayanan pemerintah kepada rakyatnya.

Akhir-akhir ini kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Nasional Bekasi telah menurunkan kinerja pegawai dan gagal memenuhi tujuan organisasi sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai ATR/BPN Bekasi

No.	Poin Penilaian	Aktual (%)	Standar (%)	Keterangan
1.	Tingkat Kesalahan Kerja	95	95	Sudah Optimal
2.	Pencapaian target kerja	80	95	Belum Optimal
3.	Tingkat Kerjasama dalam kerja	70	95	Belum Optimal
4.	Tanggung jawab atas hasil kerja	81	95	Belum Optimal
5.	Inisiatif dalam menyelesaikan tugas	65	95	Belum Optimal
Rata-Rata		78	95	Belum Optimal

Sumber : Data Sekunder, 2022

Keterangan :

91-100 = SB (Sangat Baik)

71-80,99 = CB (Cukup Baik)

81-90,99 = B (Baik)

61-70,99 = KB (Kurang Baik)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas ATR/BPN Kota Bekasi belum memenuhi pencapaian target atau standar kinerja yang diinginkan oleh instansi. Penilaian dilakukan oleh bagian Renumerasi Kinerja Pegawai terhadap 110 orang pegawai Dinas ATR/BPN Kota Bekasi . Pada poin penilaian “pencapaian target kerja”, diperoleh aktualisasi sebesar 80% dimana angka ini tergolong kategori cukup baik namun masih berada di bawah target yang ditentukan. Kemudian pada poin penilaian “tingkat kerjasama dalam kerja”, diperoleh aktualisasi sebesar 70% dimana angka ini tergolong kategori kurang baik dan berada di bawah target yang ditentukan. Pada poin penilaian “tanggung jawab atas hasil kerja”, diperoleh aktualisasi sebesar 81% dimana angka ini tergolong kategori baik dan masih berada di bawah target yang ditentukan. Sedangkan pada poin penilaian “inisiatif dalam menyelesaikan tugas”, diperoleh aktualisasi sebesar 65% dimana angka ini juga tergolong kategori kurang baik dan berada di bawah target yang ditentukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi agar kinerja pegawai dapat optimal.

Berdasarkan Fenomena yang berada di Kantor Badan Pertanahan Nasional ternyata masih banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan , fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu masih ada karyawan yang belum menaati disiplin kerja , terlihat masih adanya keterlambatan absensi melebihi waktu yang telah ditentukan perusahaan, walaupun sudah ada standar ketentuan dari pihak perusahaan dan sanksi yang diberikan akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan . Adapun sanksi yang diberikan oleh perusahaan yaitu berupa Hukuman Disiplin Ringan seperti Teguran lisan maupun tertulis, Hukuman Disiplin sedang , seperti Penundaan kenaikan gaji atau pangkat, dan Hukuman Disiplin berat, yaitu seperti penurunan pangkat jabatan maupun pemberhentian tidak hormat.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi Periode 2019-2021

Kriteria Absensi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Sakit	18	30	35
Izin	39	50	60
Cuti	30	45	49
Alpha	11	19	30
Jumlah hari kerja	350	350	350
Jumlah pegawai	115	112	110
Presentase	28%	41,14%	49,71%

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada Kantor BPN Kota Bekasi di tahun 2019 yaitu 28% sedangkan pada tahun 2020 meningkat menjadi 41,14% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2021 sebesar 49,71%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan Kepala Kantor Pertanahan Kota Bekasi bahwasannya kurangnya ketegasan dan motivasi yang di berikan kepada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik.

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah bahwa sebagian karyawan kurang merasa termotivasi dalam bekerja dan dukungan yang diberikan perusahaan belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menyebabkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan menjadi berkurang.

Selanjutnya adapun fenomena yang berkaitan dengan Pengembangan karir Dinas ATR/BPN Kota Bekasi juga perlu memperhatikan pengembangan karir ini. Sebab kemajuan karir seorang pegawai tergantung pada kesetiaannya terhadap instansi, oleh karena itu dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak diberi kesempatan untuk

mengembangkan karirnya akan menganggap bahwa instansi tidak memiliki kejelasan karir bagi mereka untuk menduduki level jabatan tertentu, sehingga hal ini akan menurunkan kinerjanya.

Dalam hal ini, pengembangan karir perusahaan belakangan masih belum optimal, terlihat dari mayoritas karyawan nya yang masih berstatus Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNP), namun mereka akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya seperti promosi jabatan setiap 4 Tahun sekali, apabila kinerja nya selalu meningkat serta para karyawan juga dapat mengikuti tes Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Syarat Tertentu.

Gap penelitian dapat dilihat pada hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi & Wakhidah, 2020) tentang “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia” disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikasi 0,000 dan motivasi dengan tingkat signifikasi 0,000 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Telah ditemukan persamaan yaitu terletak pada variabel dan alat analisis, dimana variabel bebas peneliti adalah disiplin, motivasi dan pengembangan karir. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan, adapun perbedaannya terdapat pada objek serta waktu periode yang diteliti.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan *Work From Office* (WFO) di masa pandemi menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan.

Persamaan dari penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan alat analisis yang sama dan 2 variabel bebas dan terikat yang sama dimana, variabel bebasnya yaitu disiplin, motivasi. sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, adapun perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti dan satu variabel bebas yaitu peneliti terdahulu menggunakan Lingkungan Kerja .

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir yang ada pada Kantor Badan Pertanahan Nasional, sehingga

judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah : “ **PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL (BPN) KOTA BEKASI.**”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang di peroleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bekasi. perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan suatu perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan,

pengembangan karir, motivasi, dan disiplin kerja pada perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk membatasi pembahasan penelitian agar lebih fokus dan terarah serta untuk menghindari topik yang menyimpang . Penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bekasi.
2. Pada Penelitian ini hanya membahas 3 Variabel bebas yaitu Disiplin, Motivasi, dan Pengembangan Karir serta 1 Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan .
3. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April-Mei 2022.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep-konsep tentang kompensasi, beban kerja dan turnover intention karyawan. serta membahas tentang review penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang masalah objek penelitian yang

berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengelolaan data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini penulis memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta implementasi manajerial yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

