

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dapat dikembangkan untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi/perusahaan, sehingga sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dengan memberikan perhatian khusus dan memenuhi hak-haknya (Farisi et al., 2020). Hal ini untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien (Daspar, 2020).

Perkembangan organisasi tidak lepas dari adanya kinerja dan perlu dipastikan bahwa seluruh pegawai dapat mencapai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan utama instansi, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Kusumayanti et al., 2020). Kinerja pegawai sangat penting karena menjadi tolak ukur bagi organisasi terkait mengevaluasi kompetensi,

produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna untuk pekerjaan yang berhubungan dengan karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan yang mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi sebagaimana tercantum dalam rencana strategis organisasi. Karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, maka dapat diukur dari hasil pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan/instansi pemerintah agar dapat mencapai kinerja yang optimal di perusahaan tersebut (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kinerja adalah tentang bagaimana pegawai melakukan pekerjaan dan hasil yang pegawai dapatkan dari pekerjaan. Penting untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai sehingga tujuan dapat dicapai dan tugas yang ditetapkan dapat dipercepat (Fialy & Tirtayasa, 2020).

Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu organisasi, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu organisasi/perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada kompetensi dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut. Untuk itu, diperlukan kinerja yang tinggi dari para pelaku kegiatan tersebut (Kusumayanti et al., 2020).

Kinerja pegawai adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja kerja relatif terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan, yang dapat digunakan untuk menentukan perbandingan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu organisasi selama periode waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harus mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi dalam hal kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh organisasi, dan harus dapat membawa manfaat yang sangat besar bagi keuntungan organisasi sekarang dan di masa depan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Keberhasilan atau kegagalan suatu kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan tujuan, visi serta misi yang telah ditetapkan dalam tabel kinerja pegawai Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

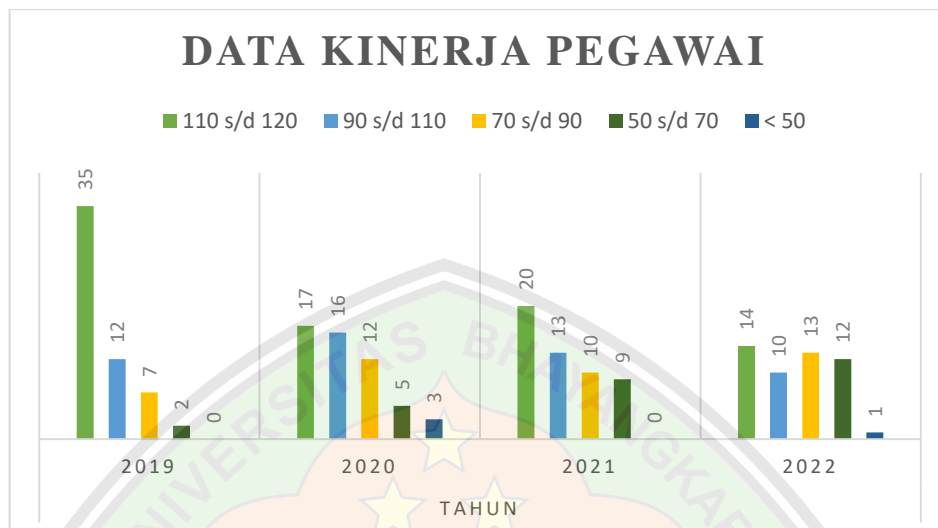
Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi
Tahun 2019 - 2022

No.	Predikat	Nilai	Tahun			
			2019	2020	2021	2022
1.	Sangat Baik	110 – 120	35	17	20	14
2.	Baik	90 – 110	12	16	13	10
3.	Cukup	70 - 90	7	12	10	13
4.	Kurang	50 – 70	2	5	9	12
5.	Sangat Kurang	< 50	-	3	-	1
Jumlah Pegawai			56	53	52	50

Sumber : Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi (Diolah)

Tabel 1.1 merupakan rekapitulasi hasil kerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi selama 4 tahun. Kecamatan Babelan selalu melaksanakan penilaian kinerja pegawainya, hal tersebut bertujuan sebagai

landasan bagi instansi guna memperhatikan tingkat penilaian kinerja pegawai sebagai hasil dari kinerja yang dilakukan.



Gambar 1.1 Data Kinerja Pegawai

Sumber : Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi (2019-2022)

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 - 2020 total pegawai yang memperoleh nilai 110-120 mengalami penurunan yaitu dari 35 pegawai turun menjadi 17 pegawai, serta pegawai yang memperoleh nilai 70-90 mengalami kenaikan yaitu dari 7 pegawai naik menjadi 12 pegawai. Kemudian pada tahun 2021 pegawai yang memperoleh nilai 110-120 mengalami kenaikan tetapi pada tahun 2022 mengalami penurunan dari 20 pegawai menjadi 14 pegawai dan pada nilai 70-90 mengalami kenaikan yaitu dari 10 pegawai menjadi 13 pegawai, lalu pada nilai <50 mengalami kenaikan yaitu dari 0 pegawai menjadi 1 pegawai. Serta pada nilai 50-70 setiap tahunnya mengalami kenaikan. Penurunan kinerja pada tahun 2020 disebabkan oleh adanya pandemi *covid-19* yang mengakibatkan pegawai bekerja dari rumah dan setelah itu pada tahun 2021-2022 pegawai harus mengalami masa *new normal* untuk bekerja yang dimana

pegawai harus berinteraksi serta beradaptasi bekerja kembali dimasa pandemi *covid-19* di *era new normal* hal tersebut membuat pegawai merasa cemas dan takut akan terpapar *virus covid-19*.

Berdasarkan data dan wawancara yang di dapat dari Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi diketahui bahwa terjadi permasalahan penurunan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai yaitu masalah motivasi kerja, pada Kantor Kecamatan Babelan masalah motivasi kerja masih perlu diperhatikan seperti masalah pemberian tugas yang diberikan kepada pegawai masih kurang efektif, hal tersebut membuat rasa kerja keras dan ketekunan pegawai akan menurun. Kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan terhadap pegawai, hal tersebut mengakibatkan para pegawai merasa kurang diawasi kinerjanya sehingga pegawai seakan malas bekerja, selain itu masih kurangnya dorongan serta apresiasi yang diberikan sehingga pegawai merasa tidak punya tujuan yang ingin dicapai atau tidak punya keinginan usaha untuk maju, beberapa hal tersebut membuat pegawai bekerja dengan kurang maksimal.

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan tekun dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Siahaan & Bahri, 2019). Motivasi membicarakan bagaimana cara mengarahkan kemampuan serta potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan

yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi maupun non materi (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Jika motivasi tidak pernah diperhatikan maka pegawai pun akan mengalami penurunan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Oleh karena itu, pengawasan sangat penting untuk dilakukan seorang pimpinan dan bawahan agar hasil kerja dapat membaik (Alfian & Afrial, 2019). Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja.

Disiplin adalah sikap, tindakan, dan perilaku yang sesuai dengan kaidah organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pegawai seutuhnya diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan Instansi (Kusumayanti et al., 2020). Maka sebuah organisasi perlu memelihara dan memperhatikan para pegawainya sehingga kualitas sumber daya manusianya pun tetap terjaga (Rohaeni & Rosmawati, n.d.).

Berikut tabel data kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi

**Tabel 1.2 Data Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Babelan
Kabupaten Bekasi Tahun 2020 - 2022**

Tahun	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Jumlah Terlambat	Jumlah Tidak Hadir
2020	53	240	9	8
2021	52	240	11	4
2022	50	240	15	10
Total			35	22

Sumber: Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dilihat masih adanya kenaikan pada tingkat ketidakhadiran para pegawai yaitu pada tahun 2021 terdapat 4 pegawai lalu naik menjadi 10 pegawai pada tahun 2022, serta masih adanya kenaikan pada setiap tahunnya pegawai yang datang terlambat yang berarti terlihat turunnya waktu disiplin kerja pegawai saat masuk kerja. Selain tingkat kehadiran yang masih kurang atau menurun, masih ada beberapa pegawai yang tidak menaati aturan yang berlaku seperti pulang lebih cepat dari jamnya, pegawai merokok di area yang dilarang merokok dan masih ada beberapa pegawai yang masih menunda pekerjaan.

Suatu organisasi dikatakan baik apabila pegawai melaksanakan tugas dengan baik karena adanya dorongan motivasi dari seorang pemimpin. Bila motivasi tidak pernah diperhatikan maka pegawai pun akan mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, disiplin kerja yang ada di organisasi juga bisa dikatakan baik, jika dalam menyelesaikan aktifitas pekerjaannya dengan baik sehingga disiplin dapat meningkatkan kinerja dan penilaian kerja yang baik dari atasan, hal ini tentu berdampak pada karir jangka panjang bagi pegawai. Demi terjalannya kinerja pegawai yang baik maka perlu adanya pengawasan dari

seorang pimpinan agar pegawai termotivasi dan disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik (Alfian & Afrial, 2019).

Dari permasalahan yang terjadi pada Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi yang dialami oleh beberapa peneliti yang disampaikan oleh peneliti (Prabowo, 2019), (Tanjung & Manalu, 2019), (Hustia, 2020), (Fialy ,& Tirtayasa, 2020), (Daspar, 2020) maka penulis tertarik meneliti terkait fenomena yang terjadi diatas dengan judul

“ Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan wawasan serta kajian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Organisasi/Lembaga

Sebagai bahan informasi dan evaluasi untuk Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b) Bagi Universitas

Sebagai bahan pustaka bacaan untuk mahasiswa/i yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan terkhusus bagi mahasiswa/i program studi manajemen.

- c) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dan informasi dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu juga diharapkan dapat

menambah wawasan serta referensi untuk pembaca dalam memilih topik penelitian.

d) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan, pengembangan ilmu bagi penulis, serta memberikan pengalaman dengan memecahkan masalah serta memahami motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Guna memberikan kemudahan penulisan serta mendapatkan data, maka penulis memberikan batasan supaya penelitian ini tidak menyimpang dan lebih fokus pada pokok masalah agar lebih tertuju, maka penulis berfokus pada motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi yaitu dengan cara membatasi masalah dengan menggunakan indikator dari pendapat para ahli sebagai berikut :

- a. Indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh (Hanafi et al., 2018) :
 - (1) Mutu Pekerjaan, (2) Pelaksanaan Tugas, (3) Inisiatif, (4) Hubungan Kerja, (5) Pengorbanan.
- b. Indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Hustia, 2020) :
 - (1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, (2) Penggunaan waktu secara efektif, (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, (4) Tingkat absensi.
- c. Indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh (Tanjung & Manalu, 2019) :

- (1) Efektif, (2) Efisien, (3) Kualitas, (4) Ketepatan waktu, (5) Produktivitas, (6) Keselamatan.

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penulisan ini dibuat agar penelitian ini disusun secara terstruktur, oleh karena itu diperlukan sistematika penulisan yang benar dan tepat. Sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengulas dan mengkaji mengenai telaah pustaka yang mengkaji teori yang sudah ada dari berbagai topik, menjabarkan tentang dasar-dasar teori dari variabel yang telah diteliti yaitu variabel Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta dilengkapi dengan hasil telaah empiris (penelitian terdahul), kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang penjelasan bagaimana penelitian ini dilakukan dan dengan jenis disertai jenis dan sumber data serta pembahasan analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang penelitian yang berupa kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, serta saran.

