

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penggunaan sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi manapun, baik itu lembaga pemerintah atau bisnis swasta. Sumber daya merupakan jumlah dari akumulasi pengetahuan dan kekuatan suatu negara Rosmawati et al (2019). Perusahaan membutuhkan Sumber daya manusia karena akan melihat dan menilai calon karyawannya dengan mengikuti peraturan atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar Fitriana & Siagian (2020). Dalam definisi paling dasar, mengacu pada karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk perkembangan dalam persaingan global yang intens dan cepat meningkat saat ini, bisnis harus berfokus pada ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia mereka. Manajemen sumber daya manusia beroperasi dengan anggapan bahwa karyawan adalah asset terpenting organisasi dan harus dikelola secara efektif Nurkhotimah (2022).

Pada persaingan global saat ini, banyak instansi atau perusahaan berusaha membuat perencanaan untuk meningkatkan kinerja organisasi mereka agar dapat menjadi instansi yang unggul dan terpercaya di mata masyarakat, baik pemerintah maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia, yaitu para pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik secara kualitas atau kuantitasnya Pratama (2019). Kinerja pegawai secara keseluruhan memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi, karena kinerja pegawai

merupakan salah satu unsur penunjang kesuksesan sebuah organisasi Widayanto & Nugroho (2022).

Faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah daya penggerak yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi dengan baik Miskiani & Bagia (2020). Untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, karyawan harus memiliki motivasi kerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat, pegawai akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas, sebaliknya jika motivasi kerja pegawai buruk, maka pegawai kurang bersemangat dalam pekerjaannya, cepat menyerah, dan sulit menyelesaikan tugasnya Supriyanto & Mukzam (2018). Pegawai diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka, sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja. Salah satu masalah yang terkait dengan motivasi kerja yang buruk adalah penggunaan waktu kerja yang tidak efisien, seperti tidak datang tepat waktu ke tempat kerja setelah jam istirahat.

Adapun faktor lain yang berpengaruh pada kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin salah satu fungsi yang sangat penting dan sebagai kunci untuk terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan komitmen dari masing-masing pegawai, seperti kedisiplinan dalam bekerja, kedisiplinan kehadiran pegawai, kedisiplinan waktu bekerja, dan lainnya yang membuat pegawai akan patuh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Fahmi (2016). Kedisiplinan utama yang harus diperhatikan adalah kedisiplinan kehadiran pegawai, jika pegawai tidak hadir akan sulit untuk mematuhi peraturan waktu bekerja (datang dan

pulang sesuai dengan peraturan waktu bekerja), menyelesaikan tugas dan lain-lainnya. Kedisiplinan yang tinggi harus diimbangi dengan motivasi agar berjalan sesuai dengan ketentuan yang mendukung agar mencapai tujuan organisasi pernyataan tersebut dapat didukung oleh Marayasa & Faradila (2019) kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi, tanpa kedisiplinan yang baik, instansi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Maka, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pelaksanaan motivasi kerja dan disiplin kerja harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya, karena ketidakdisiplin kerjaan para pegawai dan motivasi kerja yang tidak terpenuhi secara maksimal akan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi turun. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Pada dasarnya organisasi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik dalam hal ini ada juga yang harus di perhatikan oleh organisasi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Salah satu tugas Kantor Kelurahan Bekasi Jaya Kota Bekasi adalah melaksanakan beberapa tugas pemerintah, terutama melayani masyarakat. Dalam batas-batas wilayah kerja kelurahan, tanggungjawab penyelenggaraan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat, ketertiban dan ketentraman masyarakat, dan lingkungan hidup semuanya termasuk dalam lingkup tanggung jawab kelurahan, seperti yang dinyatakan dalam pasal 3 Ayat (1) huruf h. Karena organisasi ini adalah organisasi pemerintah yang harus menjunjung tinggi disiplin dan kinerja yang tinggi untuk memberikan kualitas pelayanan yang setinggi

mungkin. Namun tidak menutup kemungkinan Kantor Kelurahan Bekasi Jaya mengalami tantangan dalam upaya untuk melaksanakan tugas yang telah dialokasikan Azuzazah & Sari (2022). Oleh karena itu, manajer di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya harus memotivasi pegawainya agar tetap bekerja dengan standar yang tinggi, untuk mencapai tingkat pemberdayaan dan pelayanan masyarakat yang optimal. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Penulis melakukan penelitian lapangan dan menemukan fenomena yang menunjukkan persentase tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. Hal ini ditunjukkan dari data kehadiran Kantor Kelurahan Bekasi Jaya tahun 2021-2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tabel Data Kehadiran Tahun 2021-2023

Kriteria absensi	2021	2022	2023
Sakit	22	26	30
Izin	20	17	15
Alpha	9	8	11
Jumlah hari kerja	260	260	260
Jumlah hari absen/tidak hadir	51	51	56
Persentase %	19.61%	19.61%	21.53%

Sumber: Bagian Kesekretariatan Kantor Kelurahan Bekasi Jaya, 2024

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa rekapan data absensi pada tahun 2021-2023 diketahui tingkat persentase ketidakhadiran (jumlah hari absen/tidak hadir) pegawai di tahun 2021 dan tahun 2022 yaitu 19.61%, pada tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 21.53%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran pegawai maka kinerja pegawai akan berpengaruh.

Peneliti melakukan pengamatan di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya, melalui hasil wawancara dengan salah satu pegawai. Hasil awal menunjukan bahwa terdapat permasalahan disiplin kerja dimana masih banyak pegawai yang datang kekantor tidak tepat waktu, dan masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Masalah tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai karena disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik. Untuk pegawai nya sendiri memotivasi dirinya untuk meningkatkan kinerja serta memperbaiki pelayanan, penting untuk mendorong para pegawai untuk bekerja keras. Melalui kerja keras, pegawai dapat mengatasi tantangan dalam bekerja dan terus meningkatkan pelayanan agar masyarakat merasa puas. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti tentang kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya ternyata kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya masih rendah, sehingga motivasi kerja perlu dilakukan agar kedisiplinan berjalan sesuai dengan ketentuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menjadikan sebagai bahan untuk topik dalam penyusunan penelitian dengan judul ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya’.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Bekasi Jaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Bekasi Jaya?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Bekasi Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Bekasi Jaya.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Bekasi Jaya.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Bekasi Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperbanyak wawasan dan juga pengetahuan peneliti. Utamanya dalam bidang ilmu manajemen sumber

daya manusia mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Kantor Kelurahan Bekasi Jaya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi ide atau masukan yang baik untuk pihak manajemen dalam mewujudkan kinerja intansi yang lebih baik lagi. Dan juga dapat menjadi evaluasi kinerja mengenaik motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi kepustakaan bagi jurusan Ekonomi Manajemen di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang: Teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu tentang Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang: mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang inti dalam penelitian, yaitu hasil dari hasil dan pembahasan analisis data yang berhubungan dengan judul yang diambil oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan dan saran bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya.