

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan penting dalam suatu organisasi, sehingga menjadikan sumber daya manusia sebagai aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemampuan organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan memegang peranan dominan dalam pelaksanaan operasional organisasi dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu mendukung segala aspek dalam diri pegawai sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja unggul (Mulang, 2022).

Sebuah organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai yang cakap, mampu dan terampil, namun yang terpenting adalah pegawai yang dapat bekerja keras agar tercapai hasil kerja yang maksimal (Sembodo, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat juga perlu dilakukan apabila organisasi ingin mencapai target dan tujuannya. Untuk menilai kualitas sumber daya manusia pada organisasi maka dapat diukur dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang telah organisasi berikan (Mulang, 2022). Setiap individu pegawai dalam suatu organisasi tentu mempunyai karakter dan kualitas kerja yang berbeda-beda tergantung dari seberapa optimal pengetahuan dan keahlian yang dimiliki pegawai.

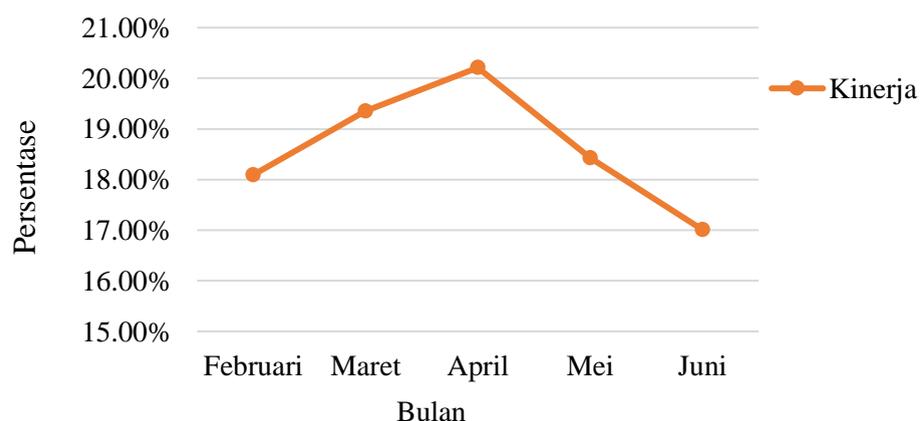
Dalam beberapa hal, organisasi atau instansi seringkali hanya menekankan kinerja yang tinggi dari para pegawai sehingga kurang menyadari terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan disiplin kerja juga perlu diperhatikan demi meningkatkan produktivitas pegawai. Dapat dilihat pada kondisi sekarang yang menuntut pelayanan serba cepat, maka diperlukan adanya kinerja yang efisien dan perlu diimbangi dengan adanya motivasi dan disiplin seorang pegawai dalam pencapaian hal tersebut. Namun seiring dengan berjalannya waktu di dalam sebuah organisasi akan timbul permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang bisa dikatakan belum maksimal dikarenakan masih ada target yang belum terlaksana, hal ini juga berkaitan dengan kurangnya motivasi ditandai dengan pegawai yang mulai memiliki kehilangan minat, dapat dilihat pada pegawai yang cenderung telat hadir dalam bekerja. Selain itu, terdapat masalah kedisiplin dapat dilihat dari beberapa pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja dengan alasan tertentu, selain itu atasan kerap kali melimpahkan pekerjaan tambahan kepada pegawai sehingga menyebabkan pegawai cenderung tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama saat mendekati *deadline*. Dari hal tersebut, jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai tidak tepat pada waktunya sehingga pekerjaan-pekerjaan yang lainnya akan menumpuk.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan yang

menjadi kewenangan daerah dalam bidang tenaga kerja, bidang perindustrian dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Secara spesifik bidang yang dimaksud yakni bidang P3T (Pelayanan, Pelatihan, Pengembangan dan Transmigrasi), Bidang Perindustrian, serta Bidang HI (Hubungan Industrial). Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana berupaya mengutamakan pelayanan yang maksimal bagi semua kalangan masyarakat untuk mendapatkan haknya serta berupaya memberikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat. Peneliti tertarik melakukan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana dikarenakan terdapat indikasi permasalahan yang berkaitan dengan kurangnya kinerja pegawai sehingga perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dan penting untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Terdapat beberapa indikator dalam mengukur kinerja pegawai pada organisasi atau instansi pemerintah yakni dengan menggunakan data kinerja pegawai. Berikut grafik kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana periode Februari – Juni 2024.



Gambar 1.1

Grafik Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana  
periode Februari – Juni 2024  
(Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana, 2024)

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana mengalami fluktuasi, dimana kinerja pegawai pada bulan Februari sampai dengan April mengalami peningkatan sebesar 2% dan selanjutnya mengalami penurunan sebesar 3% pada bulan Mei – Juni. Hal diatas menjadi indikasi belum maksimalnya kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana, dengan data yang sudah tersedia dapat dilihat dari persentase kinerja pegawai yang mengalami fluktuasi maka dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan terkait kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana. Pemimpin dan organisasi harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan akan sulit untuk dicapai. Kurangnya kinerja pegawai tidak hanya disebabkan oleh kepribadian pegawai itu sendiri, namun terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dalam sebuah instansi atau lembaga pemerintah, pemimpin tentunya mengharapkan kinerja kerja yang tinggi dari pegawai. Hal ini juga perlu diimbangi dengan adanya motivasi dan disiplin yang dimiliki seorang pegawai dalam pencapaian hal tersebut. Faktor motivasi dapat dikatakan berhasil jika motivasi tersebut bersumber dari dalam diri pribadi pegawai, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan maksimal demi kemajuan organisasi. Hasibuan (dalam Esthi dan Marwah, 2020) mengatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu

yang dapat mendorong pegawai agar mampu bersikap atau berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi sehingga memberikan rasa puas.

Selain faktor motivasi, terdapat juga faktor disiplin dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (dalam Sadat et al., 2020) disiplin kerja merupakan suatu media yang digunakan oleh pemimpin terutama dalam melakukan komunikasi dengan pegawai sehingga pegawai tersebut bersedia mengubah perilaku dan hal ini juga sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kesadaran akan norma-norma sosial yang berlaku. Dapat dilihat bahwa seorang pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung bertanggung jawab terutama dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan begitu pegawai dapat meminimalisir terjadinya kesalahan yang menimbulkan hukuman ataupun sanksi.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan Judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dengan objek penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan di atas, maka masalah-masalah yang diidentifikasi adalah:

1. Motivasi kerja yang rendah ditandai dengan pegawai yang cenderung telat dalam absensi sehingga berakibat pada kinerja organisasi.
2. Disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana yang belum maksimal dapat dilihat dari pegawai yang tidak absen sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja organisasi.

3. Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana yang belum sesuai standar dapat dibuktikan dari faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini difokuskan mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat diajukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penyusunan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana.

3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Jembrana.

## 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi, terutama dalam manajemen sumber daya manusia.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi pihak-pihak lain yang mengadakan penelitian dengan objek yang sama dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah, khususnya terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

