

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen SDM sangat krusial, karena pada fungsinya, mereka memainkan peran penting dalam menghadapi globalisasi, dan mereka juga merupakan sumber mobilitas bagi perusahaan mana pun. Manajemen SDM ialah seni dan pengetahuan mengendalikan relasi dan fungsi pekerja supaya berhasil dan efisien dalam mendukung organisasi, pegawai, dan masyarakat mencapai tujuannya, menurut Hasibuan (2012:10). Semua entitas atau organisasi dituntut guna mempunyai SDM yang mumpuni dalam menjalankan tugas dan tujuan dari organisasi tersebut karena setiap perusahaan sudah pasti memiliki target operasional.

Menurut Dessler (2014), kualitas sumber daya manusia dapat ditentukan oleh produktivitas atau kinerja kerja karyawan (*performance*). Akan lebih mudah untuk memenuhi tujuan organisasi atau institusi jika produktivitas personel berada pada puncaknya. Produktivitas kerja mengacu pada kapasitas untuk mendapatkan hasil maksimal dari infrastruktur yang telah disiapkan untuk menghasilkan hasil terbaik. Hubungan antara output dan input adalah apa yang dimaksud ketika berbicara mengenai produktivitas. Disiplin dan motivasi kerja staf sangat erat hubungan dengan produktivitas kerja. Produktivitas mungkin menurun jika staf

tidak disiplin dan termotivasi. Berikut tingkat produktivitas pegawai Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng seperti ditunjukkan Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Produktivitas kerja pegawai Balitbang Daerah
Kabupaten Buleleng (2019-2020)

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Persentase (%)	Keterangan	Persentase (%)	Keterangan
1.	Manajemen dan metode kerja yang lebih baik.	85 %	Amat Baik	75 %	Cukup
2.	Penghematan biaya.	77 %	Baik	70 %	Cukup
3.	Tanggung jawab.	73 %	Baik	72 %	Cukup
4.	Kedisiplinan.	72 %	Baik	70 %	Cukup
5.	Kejujuran.	76 %	Baik	75 %	Cukup
6.	Kerja sama.	80 %	Baik	75 %	Cukup
7.	Ketepatan waktu.	78 %	Baik	75 %	Cukup

Sumber : Bagian Personalia Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng

Menurut data yang diberikan, pelaksanaan kerja terus menurun akibat wabah Covid-19 dari tahun 2019 hingga 2020, menurunkan output kerja tenaga kerja Balitbang Kabupaten Buleleng. Produktivitas digunakan pada tingkat instansi sebagai alat manajemen untuk menganalisis dan mempromosikan efektivitas karena membandingkan output yang diperoleh dengan total sumber daya sebagai *input* yang dikonsumsi per satuan waktu. Motivasi karyawan juga dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pada instansi tersebut.

Disiplin merupakan cerminan sikap kewajiban seseorang pada tugas yang telah diberikan. Ini menumbuhkan antusiasme kinerja, kerjasama tim, dan pencapaian visi instansi, karyawan, dan masyarakat. Setiap manajer berusaha untuk memastikan bahwa tenaga kerjanya berperilaku baik. Jika bawahannya disiplin dengan baik, seorang manajer dianggap berhasil dalam kepemimpinannya. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang kuat itu sulit karena begitu

banyak elemen yang memengaruhinya. Menurut Hasibuan (2016: 193), fungsi operasional MSDM yang paling signifikan adalah disiplin, karena semakin disiplin karyawan, semakin produktif karyawan dalam bekerja. Organisasi dan lembaga akan berjuang untuk mencapai hasil yang ideal jika mereka kurang disiplin. Disiplin mengacu pada pemahaman dan keinginan seseorang untuk mengikuti seluruh aturan agensi yang ditentukan oleh pimpinan, yang diingat oleh anggota agensi sehingga seluruh pekerja bisa menjalankan tugasnya baik secara sukarela atau di bawah paksaan. Kualitas seorang pemimpin seringkali dipandang sebagai aspek yang paling esensial dalam menentukan kesuksesan suatu entitas. Pemimpin yang efektif dapat membujuk pengikutnya guna lebih optimis, percaya diri, dan berkomitmen pada visi entitas. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus mencurahkan waktu dan upaya yang signifikan untuk membina, menggerakkan, dan membimbing semua calon pekerja di lingkungannya guna mencapai stabilitas organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan yang selaras dengan visi perusahaan. Motivasi adalah komponen yang telah diidentifikasi berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi ialah upaya yang disengaja untuk mempengaruhi sikap seseorang dalam rangka mencapai visi organisasi yang telah ditetapkan. Ketika datang guna mencapai kinerja karyawan, motivasi sangat penting. Kecenderungan seseorang untuk berpartisipasi dalam kegiatan dan tugas yang membawa kebahagiaan dipengaruhi oleh tingkat motivasinya.

Karena kenyamanan dan kesenangan yang berasal dari motivasi, karyawan bersemangat untuk terlibat dalam organisasi dengan melakukan semua tugas yang diberikan kepada mereka, dan mereka akan terus melakukannya dengan sukarela. Yang Maha Kuasa Widodo (2014: 323) mendefinisikan motivasi sebagai “suatu

dorongan terhadap rangkaian proses perilaku manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan”. Ada dua teori motivasi yaitu teori kepuasan dan teori proses. Persyaratan fisiologis, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan rasa aman, dan dukungan sosial semuanya tercakup dalam salah satu teori kepuasan, hipotesis Maslow. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi keberhasilan organisasi, baik dalam hal produktivitas yang tinggi maupun yang buruk. Tujuan organisasi tidak akan tercapai kecuali pekerja dimotivasi untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan. Di sisi lain, jika staf sangat termotivasi, organisasi hampir pasti akan mencapai tujuannya. Karyawan harus meningkatkan kinerja mereka jika mereka termotivasi untuk mencapai tujuan mereka sendiri. Kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi juga. Kinerja individu, kelompok, dan perusahaan semuanya akan mendapat manfaat dari peningkatan motivasi karyawan.

Motivasi pengawasan dan kepemimpinan, selain keterampilan dan kapasitas yang tidak memadai dalam melaksanakan tugas, berdampak pada kinerja staf. Pengawasan kepemimpinan sangat penting dalam memastikan bahwa pekerja melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan perusahaan dan standar kinerja yang ditetapkan. Jam kerja staf Balitbang Kabupaten Buleleng yaitu, mulai hari Senin hingga Kamis, jam kerja pegawai Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng adalah pukul 07.31 - 15.45 WITA, dan Jumat pukul 07.30 – 14.00 WITA. Berikut adalah tingkat absensi pegawai Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng seperti dijelaskan di Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Staf Kontrak Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng bulan
Januari – September 2020

Bulan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Dinas Luar	Jumlah Absensi	Jumlah Pegawai
Januari.	0	0	1	0	1	30
Februari.	0	2	0	24	26	30
Maret.	0	0	0	0	0	30
April.	0	0	0	0	0	30
Mei.	0	0	7	0	7	30
Juni.	10	0	0	10	20	30
Juli.	0	1	8	0	9	30
Agustus.	0	0	2	0	2	30
September.	0	0	4	0	4	30

Sumber : Bagian Personalia Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng

Dari data yang telah dipaparkan, pengaruh dari disiplin kerja adalah tingkat absensi pegawai yang masih belum mencapai standar. Disiplin kerja dan motivasi pekerja di Balitbang Kabupaten Buleleng masih belum terlaksana dengan baik, hasil observasi lapangan pertama. Hal ini karena pekerja tidak memanfaatkan jam kerja yang tersedia seperti; banyak dari karyawan ini menghabiskan jam kerja mereka untuk duduk dan bercakap-cakap. Selain itu, beberapa pekerja tidak masuk kerja pada bulan Mei dan Juni tanpa keterangan.

Menurut Hartatik (2014:183) Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai metode untuk mempengaruhi perilaku karyawan, dan berupaya mendidik dan memotivasi karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial. Hasil wawancara bersama sekretaris di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng atas nama Nyoman Suarjana, S.Pd., M.Pd. menyatakan bahwa terdapat masalah di kantor Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng seperti absensi kehadiran pegawai yang tentunya belum mencapai standar, ketepatan pekerjaan para pegawai, dan masih banyak staf yang tidak mendapatkan pekerjaan tetap. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, dimana dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa beberapa pegawai yang sering melakukan bolos kerja, dimana pegawai datang hanya untuk melakukan absensi, setelah itu

meninggalkan kantor dan Kembali melakukan absen sore. Produktivitas pegawai pada Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng masih dikatakan rendah, hal ini ditunjukkan dengan gaji pegawai yang belum memadai sesuai dengan tingkat jabatan pegawai dan kondisi kerja yang masih kurang mendukung dikarenakan ruangan kerja masih sempit. Hasil dari penelitian yang dilakukan Trihudyatmanto (2017) pada Industri Karoseri Sakera Magelang menyatakan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Riset lain yang dilakukan oleh Leni Diana (2014) pada KP-RI Mekkar Kecamatan Kutorejo Kabupaten Purworejo menyatakan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Wanisa Putri Asyifa (2020) pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru berpendapat bahwa produktivitas karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi karyawan.

Bersumber pada uraian latar belakang, penulis tertarik melakukan riset dengan topik “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng”.

1.2 Identifikasi Masalah

Bersumber pada konteks di atas, penulis mengidentifikasi sejumlah permasalahan yang akan diteliti lebih lanjut.

- (1) Kurangnya disiplin karyawan dalam suatu organisasi atau bisnis merupakan tanda bahwa organisasi atau perusahaan tersebut tidak stabil.
- (2) Kebenaran pekerjaan karyawan sangat penting, dan setiap perusahaan harus memperhitungkannya.

- (3) Kurangnya motivasi dari atasan kepada bawahan.
- (4) Kurangnya kerja sama dalam melakukan pekerjaan dengan rekan kerja yang akhirnya menimbulkan rasa malas dalam melakukan pekerjaan dan menyebabkan pegawai kurang puas dalam melakukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Karena Badan Litbang Kabupaten Buleleng memiliki kendala, maka peneliti hanya melihat disiplin dan motivasi sebagai variabel bebas, dan produksi sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Menurut uraian di atas, rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

- (1) Bagaimana produktivitas pegawai pada Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi ?
- (2) Bagaimana produktivitas pegawai pada Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh disiplin kerja ?
- (3) Bagaimana produktivitas pegawai pada Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh motivasi?
- (4) Bagaimana motivasi pada Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh disiplin kerja ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

- (1) Produktivitas pegawai di Balitbang Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.
- (2) Produktivitas pegawai di Balitbang Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh disiplin kerja.
- (3) Produktivitas pegawai di Balitbang Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh motivasi pegawai.
- (4) Motivasi pegawai di Balitbang Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh disiplin kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya mampu memberikan manfaat teoritis maupun praktis.

(1) Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini dimaksudkan guna memperluas pemahaman di bidang SDM yang berhubungan dengan Disiplin dan Motivasi pada Produktivitas Pegawai di Badan Litbang Kabupaten Buleleng.

(2) Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan bisa memotivasi Balitbang Kabupaten Buleleng dalam menyusun kebijakan keamanan dan kenyamanan pegawai yang harus diperhatikan, serta disiplin kerja yang cukup dan kepatuhan pada aturan yang berlaku, sehingga pegawai puas di tempat kerja dan visi entitas terpenuhi.