

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi selalu mempunyai tujuan yang hendak dicapai dan wajib memastikan sumber daya manusia/karyawan di dalam perusahaan berkontribusi secara optimal. Adanya persaingan juga menuntut karyawan perusahaan untuk dapat mengembangkan keahliannya. Eksistensi sebuah organisasi merupakan indikator seberapa baik kinerja suatu perusahaan, dimana strategi organisasi telah terlaksana dengan efektif dan efisien. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan mutlak harus dipertahankan dan bahkan ditingkatkan, sehingga seorang manajer harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya (Wardoyo 2022:129).

Salah satu upaya organisasi dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan memperhatikan budaya kerja organisasi, pemberian kompensasi yang layak, motivasi kerja, dan lain sebagainya (Pratama,2023:48). Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyaman dalam kerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdampak pada hasil yang akan dicapai.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga

tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi kerja mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertindak laku. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda (Ansory dan Indrasari 2018:265). Mungkin seseorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat, ataupun juga jaminan di hari tua Menurut Apriansyah dkk (2021:732) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian pelatihan, pemberian bonus bagi karyawan berprestasi, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar karyawan dengan pimpinan. Penelitian itu sendiri untuk meningkatkan kinerja pekerja dan harus dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Krisna,2024:169). Suatu perusahaan dikatakan baik apabila karyawan menjalankan tugas dengan baik karena adanya dorongan motivasi dari perusahaan. Apabila motivasi tidak pernah dilakukan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan menurun.

Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi mungkin akan bekerja keras pada awalnya, namun tanpa adanya disiplin kerja dia mungkin akan mudah teralih dan tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Seorang karyawan yang disiplin, akan tetap fokus pada pekerjaan meskipun dia tidak selalu merasa termotivasi (Swasono,2022:130). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pratama & Nugrohoseno,2022). Disiplin kerja dapat diwujudkan melalui ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, etos kerja yang tinggi dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas (Sinambela 2019:355). Setiap individu harus menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, tidak hanya bagi bawahannya tetapi juga pimpinannya karena jika pemimpin menaati peraturan yang ada dalam perusahaan tentu saja sebagai bawahan juga akan mengikuti seorang pimpinan. Jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik, tentunya target perusahaan dalam mendapatkan laba yang maksimal tidak dapat tercapai.

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang merupakan salah satu dinas yang dipercayakan untuk menyelesaikan urusan pemerintahan provinsi di bidang pengembangan tenaga kerja dan aset yang merupakan kewenangan daerah dan membantu tugas-tugas yang diberikan kepada daerah, (<https://jim.unisma.ac.id/index.php/rpp/article/view/17958>). Dalam proses penyelenggaraannya, BKPSDM memiliki sebuah program yang dirancang untuk mencapai sasaran visi misi organisasi berdasarkan pada peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2018 yakni Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pelaksanaan program pengembangan SDM tersebut dilaksanakan melalui dua kegiatan yakni bimbingan teknis internal (Bimtek), pendidikan dan pelatihan (Diklat) dilakukan dalam rangka mewujudkan SDM aparatur yang kompetitif dan profesionalitas kinerja. Program pengembangan SDM merupakan sebuah kerangka kerja yang perlu dilakukan guna meningkatkan kualitas SDM dalam tercapainya tujuan

organisasi (Bangun,et all.,2022:77). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Martinus Kita (2022) dengan judul (Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang), menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi tinggi akan bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih produktif. Mereka juga lebih mungkin untuk bertahan di perusahaan dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi, (<http://rinjani.unitri.ac.id/handle>) . Begitupun juga dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Titin Nur Haydah yang berjudul Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah di Kantor BKPSDM Kabupaten Malang, menyatakan bahwa Disiplin kerja yang tinggi membantu memastikan bahwa karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang tinggi. Hal ini membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan meningkatkan efisiensi. Peningkatan disiplin kerja pegawai terhambat oleh dua faktor utama, pertama kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang. Hal ini membuat pegawai kurang jera dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya. Kedua lunturnya kedisiplinan secara umum. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kepemimpinan yang kuat, budaya kerja yang tidak kondusif dan kurangnya penghargaan atas kinerja yang baik, (<https://media.neliti.com/media/publications/34873-ID.pdf>). Meskipun penting, motivasi dan disiplin kerja tidak selalu mudah dicapai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja, seperti faktor internal (kepribadian, nilai-nilai) dan eksternal (lingkungan kerja, kepemimpinan). Ada

beberapa cara yang diterapkan perusahaan untuk memotivasi karyawannya, seperti yang pertama insentif finansial berupa bonus, kenaikan gaji, komisi dan tunjangan. Kedua pengakuan dan penghargaan berupa penghargaan atas prestasi, sertifikat, ucapan terimakasih. Ketiga lingkungan kerja yang positif seperti hubungan antar karyawan yang baik, kepemimpinan yang inspiratif dan budaya perusahaan yang positif. Keempat program kesejahteraan seperti asuransi kesehatan dan fasilitas yang memadai di dalam perusahaan. Adapun sanksi diberikan sebagai konsekuensi atas tindakan karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Tujuannya adalah untuk memberikan efek jera dan menjaga kedisiplinan, seperti peringatan tertulis atau teguran yang dituangkan dalam bentuk surat resmi dan menjadi bagian dari catatan kinerja karyawan, penurunan jabatan yaitu pemindahan keposisi yang lebih rendah sebagai konsekuensi dari kinerja yang buruk atau pelanggaran serius.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan ingin mengkaji permasalahan tersebut dan merumuskan dalam sebuah judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusai (BKPSDM) Kabupaten Malang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana signifikansi pengaruh motivasi (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang?

2. Bagaimana signifikansi pengaruh disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Malang?
3. Bagaimana signifikansi pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang?
4. Manakah antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan
 - a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang.
 - b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang.
 - c. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang.
 - d. Untuk mengetahui diantara motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang.

2. Manfaat

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan dan pemahaman mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi acuan dan pembenahan bagi kinerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang, sehingga dengan acuan ini diharapkan kinerja karyawan dikemudian hari akan lebih baik dari yang sebelumnya.

c. Bagi Universitas

Sebagai sarana pengembangan materi pengajaran dan wujud nyata pengabdian kepada masyarakat melalui hasil penelitian yang dapat berguna bagi masyarakat luas.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik yang terkait dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini penting untuk mengembangkan pengetahuan dan teori dibidang manajemen sumber daya manusia.