

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia sangat menentukan kemajuan organisasi. Peningkatan kompetensi dan kapabilitas sumber daya mampu melipat gandakan pemanfaatan sumber daya lain yang ada di dalam organisasi sehingga dapat dicapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang. Daya saing sebuah organisasi erat hubungannya dengan efektifitas organisasi dalam memuaskan kebutuhan *stakeholders* (*stakeholders satisfaction*), baik *inside stakeholders* (pemasok, investor, distributor, karyawan, pelanggan) maupun *outside stakeholders* (masyarakat, pemerintah, pesaing).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan bisnis. Pengelolaan SDM perlu dilakukan bagi setiap organisasi yang ingin mencapai tujuan yang diharapkan. Sejalan dengan munculnya kebutuhan pengelola SDM dalam organisasi, pergeseran paradigma terhadap fungsi pengelolaan SDM terjadi dari waktu ke waktu.

Instansi pemerintah selalu diperhatikan dan diamati oleh seluruh lapisan masyarakat mulai dari tingkat pusat sampai kedaerah bagaimana pelayanan kepada masyarakat. Di dalam suatu organisasi sudah dipastikan mempunyai sumber daya manusia yang merupakan proses penggerak organisasi tersebut. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya kerja tertentu. Perhatian dan sorotan yang dapat disampaikan dalam berbagai bentuk dan cara itu, merupakan masukan yang dipergunakan sebagai umpan balik (*feed back*) untuk menilai efektifitas kerja pemerintah sehubungan dengan tugasnya yaitu melayani masyarakat.

Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi adalah salah satu lembaga pemerintahan yang melaksanakan tugas di bidang perdagangan dan pasar. Dalam pelaksanaan tugas, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi, dimana

pegawainya dituntut untuk memberikan pelayanan perdagangan yang baik kepada masyarakat, sehingga dibutuhkan pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. (Hasibuan 2012:94). Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para pegawai supaya tidak timbul suatu masalah. Informasi terkait prestasi kerja pegawai juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seorang karyawan berprestasi kerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakanlah yang tidak memenuhi syarat.

Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat merupakan suatu prestasi kerja pegawai yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Menurut Handoko (2003:135) motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 17 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil, kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, mutasi dan lain

sebagainya. Dan dalam perusahaan sering dijumpai bahwa prestasi kerja seorang pegawai tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lain-lain., sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para pegawai kearah yang lebih baik. Berikut merupakan hasil penelitian dari kategori prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Penurunan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan
Perindustrian Kota Bekasi

No.	Keterangan	2020 (Orang)	Persentase	2021 (Orang)	Persentase
1.	Penundaan Kenaikan Pangkat	23	38,33	27	45,00
2.	Penurunan Pangkat	5	8,33	3	5,00
3.	Penundaan Reward	14	23,33	10	16,67
4.	Mutasi	18	30,00	20	33,33
	Jumlah	60	100	60	100

Sumber: Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi, 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa adanya penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan reward dan mutasi. Pemimpin yang bijak adalah mereka yang juga mengerti dengan kondisi dan kebutuhan pegawai yang bekerja dibawahnya. Atasan seharusnya tidak hanya memprioritaskan masalah pencapaian tujuan tetapi juga lebih peka terhadap keadaan sumber daya manusia karena bagaimanapun merekalah yang menggerakkan setiap ide dan rencana yang telah

disusun. Adapun tabel absensi tahunan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi per tahun 2020-2021 di bawah ini:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi
Tahun 2020-2021

No.	Nama Bulan	Total Kehadiran			
		Tidak Hadir (Orang)	Persentase (2020)	Tidak Hadir (Orang)	Persentase (2021)
1.	Januari	20	39,21	31	60,78
2.	Februari	19	37,25	32	62,74
3.	Maret	20	39,21	31	60,78
4.	April	18	35,26	33	64,70
5.	Mei	17	33,33	34	66,66
6.	Juni	19	37,25	32	62,74
7.	Juli	18	35,26	33	64,70
8.	Agustus	18	35,26	33	64,70
9.	September	19	37,25	32	62,74
10.	Oktober	17	33,33	34	66,66
11.	November	18	35,26	33	64,70
12.	Desember	19	37,25	32	62,74
	Jumlah	390		222	

Sumber: Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat selama dua tahun terakhir terdapat penurunan prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh menurunnya disiplin waktu pegawai. Jumlah pegawai yang tidak hadir semakin meningkat dari waktu ke waktu. Pada tingkat ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja pada

tahun 2020 hasil persentase sebesar 39,21% pada bulan Januari dan Maret, pada tahun 2021 hasil persentase sebesar 66,66% pada bulan Mei dan Oktober.

Menurut Bapak Arief Dharmawan A.Md selaku staf pengelola pemanfaatan barang milik daerah mengatakan kehadiran pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi pada tahun 2021 adalah tidak baik, dalam arti kata sangat kecil jumlah pegawai yang hadir dalam pekerjaan. Hal tersebut jelas akan berdampak terhadap hasil kerja karena prestasi pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Ini merupakan pertanda tingkat absensi pegawai yang sangat buruk dan menjadi salah satu indikasi adanya masalah terkait Disiplin, akibat dari keterlambatan kerja dan keluar kantor pada saat jam kerja. Disadari atau tidak tingginya absensi dari tingkat absensi yang tinggi dapat berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya disiplin kerja dari pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi adalah Motivasi Kerja. Maharani dan Laksono (2018:273) menyatakan bahwa, motivasi kerja sangat penting karena adanya motivasi kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan prestasi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi ditemukan bahwa pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi kurang mendapatkan motivasi, perhatian dan pengawasan dari pimpinan karena jaranganya pimpinan berada di kantor. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan ataupun atasan yang akan berdampak pada penurunan semangat kerja pada diri pegawai, sehingga para pegawai dalam melaksanakan aktivitas rutinitasnya tidak tepat sasaran.

Hasil studi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi menemukan beberapa keluhan pegawai terkait motivasi kerja. Motivasi Kerja tentunya menjadi salah satu faktor pendorong prestasi. Berikut hasil wawancara peneliti terhadap beberapa pegawai.

Tabel 1.3
Hasil survey Tanggapan Pegawai Terkait Motivasi Kerja

No.	Tanggapan Karyawan	Persentase %	
		Ya	Tidak
1.	Apakah pentingnya motivasi yang baik menjadi penunjang naiknya prestasi pegawai?	85,65%	35,25%
2.	Apakah motivasi yang kurang baik dapat mengurangi prestasi kerja?	75,35%	65,50%
3.	Apakah antar pegawai menciptakan semangat tim kerja?	45,55%	75,60%
4.	Apakah beban kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja?	55,45%	40,85%

Sumber: Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi, 2022.

Berdasarkan pada tabel 1.3 dengan nilai persentase terbesar yaitu 85,65% terkait pentingnya motivasi yang baik guna menunjang naiknya prestasi kerja pegawai dalam bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja, namun pada kenyataannya masih banyak pegawai yang memiliki motivasi rendah atau menurun, dikarenakan akibat beban kerja yang besar atau berlebihan karena keterbatasan sistem pendukung, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan minimnya penilaian kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Wijayanti (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti tingginya tingkat motivasi mempengaruhi tingginya prestasi kerja. Ketika prestasi kerja rendah, tidak dapat dikelola dengan baik maka disiplin dan motivasi pegawai tidak dapat berjalan dengan baik pula.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan**

Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi instansi dalam hal mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih baik terkait Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan salah satu sumber referensi mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup masalah guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi
- 2) Untuk analisis data penelitian difokuskan pada seluruh Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar penyusunan skripsi dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika skripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan teori-teori tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Disiplin meliputi pengertian disiplin, fungsi disiplin, dan indikator disiplin. Motivasi kerja meliputi pengertian motivasi kerja, faktor motivasi kerja, dan indikator motivasi kerja. Prestasi kerja meliputi pengertian prestasi kerja, manfaat prestasi kerja, faktor prestasi kerja dan indikator prestasi kerja. Serta menggambarkan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian, lokasi penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, jenis sumber data, dan teknik pengumpulan data.

Kemudian dijelaskan variabel dan pengukurannya yang terdiri dari definisi konseptual, definisi operasional, dan indikator. Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi kerja, variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja. Statistik yang digunakan menggunakan SPSS yang memperoleh hasil seperti persamaan regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang uraian hasil penelitian seperti deskripsi objek penelitian, deskripsi data responden sebagai sampel penelitian, deskripsi persepsi pegawai atas disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y) hasil uji statistik untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja serta pembahasannya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang simpulan hasil atas pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja, keterbatasan masalah, dan saran yang diharapkan untuk mengurangi masalah yang terjadi pada hasil Prestasi Kerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.