

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah Instansi sumber daya manusia merupakan faktor penentu suatu keberhasilan, di anggap sebagai penggerak dalam menentukan efektivitas organisasi. Karena apabila suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik akan lebih mudah untuk menetapkan tujuan organisasi. Peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan bagian penting dari aparatur negara dapat mempengaruhi keberhasilan pembangunan nasional dan penyelenggaraan pemerintahan. Setiap Instansi selalu berupaya agar aparatur pemerintah secara konsisten dapat membangun kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya untuk melayani masyarakat. Oleh karena itu, kualitas organisasi sangat tergantung pada kualitas orang – orang di dalamnya, dan berjalannya organisasi akan terwujud apabila memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan.

Kantor Kecamatan Cikarang Barat merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, peningkatan pelayanan sosial dan sebagai wadah untuk koordinasi serta pemberdayaan masyarakat. Instansi pemerintah ini di pimpin oleh Camat dan dibantu oleh beberapa pegawai. Maka untuk itu Instansi memerlukan pegawai dengan kinerja yang tinggi gunanya untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan terlaksananya seluruh tugas sesuai yang telah direncanakan oleh Instansi. Pada dasarnya, Instansi menginginkan pegawai kerja yang efisien, mampu bekerja, dan konsisten dalam pekerjaannya untuk mengurangi kerugian atau risiko atas pekerjaan yang dilaksanakan. Output yang dihasilkan suatu Instansi tidak akan terlepas dari efektivitas yang dilakukan Instansi tersebut.

Dalam observasi yang telah dilakukan di Kantor Kecamatan Cikarang Barat, peneliti menemukan berbagai masalah tentang kinerja pegawai yaitu kurangnya disiplin seperti pegawai yang tidak taat pada peraturan kantor, pegawai yang datang terlambat tanpa atau adanya surat keterangan, pegawai sering pulang lebih cepat dari jam pulang kantor yang ditetapkan serta melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja, seperti menjemput anak sekolah dan rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya.

Tabel 1.1 Persentase Penilaian Kinerja Pegawai di Kecamatan Cikarang Barat Tahun 2022

Periode	Total Karyawan	Pencapaian Target	Persentase
Januari	35	26	74%
Februari	35	24	69%
Maret	35	23	66%
April	35	25	71%
Mei	35	21	60%
Juni	35	27	77%
Juli	35	25	71%
Agustus	35	24	69%
September	35	29	83%
Oktober	35	27	77%
November	35	25	71%
Desember	35	25	71%

Berdasarkan tabel 1.1 pegawai yang mencapai target pekerjaan dari bulan Januari sampai Desember mengalami fluktuasi, yang dimana persentase tertinggi terdapat pada bulan September mencapai 83% dan persentase terendah pada bulan Mei mencapai 60%. Dengan ini membuktikan pencapaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat masih belum mencapai target kinerja dengan baik sesuai dengan standarisasi yang di tentukan oleh instansi. Dalam hal ini, faktor – faktor seperti motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu Instansi diperlukan motivasi yang tinggi agar para pegawai merasa memiliki peran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pegawai untuk menggerakkan dan mengarahkan dalam melakukan aktivitasnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat didapatkan bahwa pegawai di Kecamatan kurang mendapatkan perhatian pimpinan dalam memberikan dorongan untuk terus maju dan berkembang serta pengawasan dari pimpinan langsung karena pimpinan jarang berada di kantor. Motivasi yang rendah membuat kerja pegawai menjadi terhambat yang berujung pada penurunan efisiensi kerja. Banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, dan masih ada pegawai saat jam kerja memilih bersantai dan tidak melakukan pekerjaan karena kurangnya perhatian dan teguran pimpinan terhadap para pegawai yang tidak disiplin. Pemberian motivasi oleh pimpinan sangat penting dalam setiap Instansi, karena seseorang yang termotivasi akan berusaha untuk mencapai tujuannya dengan segala cara yang memungkinkan dan dapat menimbulkan gairah dalam pekerjaannya serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Disiplin adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pegawai. Oleh karena itu, kedisiplinan perlu ditegakkan dalam suatu Instansi pemerintah melalui tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan. Pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat masih jauh dari yang diharapkan dalam hal disiplin pegawai, masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti tata tertib kantor dan standar kerja yang berlaku serta tingkat kehadiran pegawai masih rendah. Kantor Kecamatan sebagai suatu Instansi membutuhkan personil yang memiliki kemampuan dan disiplin yang tinggi yang dapat terciptanya tujuan organisasi, sehingga semua kalangan pegawai yang merupakan bagian dari personil Kecamatan diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dengan optimal dan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat, dapat dilihat dari tingkat absensinya, yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Kantor Kecamatan Cikarang Barat
Tahun 2022**

Periode	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Absensi					Total	Persentase
				Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Pulang Cepat		
Januari	35	21	735	3	2	1	10	2	18	2.45%
Februari	35	18	630	4	3	2	9	3	21	3.33%
Maret	35	22	770	2	2	1	12	3	20	2.60%
April	35	19	665	5	2	1	12	2	22	3.31%
Mei	35	15	525	2	1	3	9	4	19	3.62%
Juni	35	21	735	3	1	1	8	4	17	2.31%
Juli	35	18	630	3	2	3	8	3	19	3.02%
Agustus	35	21	735	4	4	1	10	2	21	2.86%
September	35	22	770	3	1	2	7	3	16	2.08%
Oktober	35	21	735	5	3	2	4	5	19	2.59%
November	35	22	770	6	1	1	11	1	20	2.60%
Desember	35	22	770	4	2	2	8	4	20	2.60%

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat kehadiran pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat terjadi fluktuatif pada banyak pegawai yang kurang disiplin, banyak pegawai yang mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan oleh Instansi. Dilihat dari bulan Januari – Desember terdapat banyak pegawai yang masuk kerja lewat dari waktu yang sudah ditetapkan oleh Instansi dan pulang tidak tepat pada waktunya. Tingkat kehadiran pegawai masih rendah, masih banyak pegawai yang sakit, cuti dan tanpa adanya keterangan yang jelas. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang tinggi, maka pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam pekerjaan. Salah satu hal yang dapat menimbulkan rendahnya kinerja pegawai dan rendahnya kedisiplinan kerja pegawai itu sendiri.

Selain dari motivasi dan disiplin yang mempengaruhi kinerja pegawai maka faktor lainnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu kebahagiaan dalam diri seseorang pegawai atas kedudukannya dalam suatu lembaga. Hal ini dapat

dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaannya, apabila kepuasan kerja pegawai terpenuhi, maka kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai akan maksimal. Seseorang yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan menganggap pekerjaan tersebut sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menganggap pekerjaan tersebut sebagai hal yang membosankan. Sehingga pegawai tersebut bekerja dengan keadaan terpaksa dan akan berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak optimal. Kondisi yang belum ideal masih ada di Kantor Kecamatan Cikarang Barat, di mana ada beberapa permasalahan yang dijumpai yaitu kurangnya gairah dan semangat kerja pegawai yang menyebabkan sebagian pegawai masih sering menunda – nunda pekerjaannya sehingga hasil kerjanya tidak maksimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis mengangkatnya ke dalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cikarang Barat”**.

1.1 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang kurang bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan pegawai masih sering menunda – nunda pekerjaan
2. Pegawai kurang mendapatkan perhatian dan pengawasan langsung dari pimpinan karena pimpinan jarang berada di kantor.
3. Masih banyak pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan
4. Masih banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

1.2 Pembatasan Masalah

Mengingat begitu kompleksnya permasalahan, maka tidak semua permasalahan dapat dibahas secara keseluruhan. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini dibatasi agar masalah yang dikaji menjadi lebih fokus. Berdasarkan rumusan masalah batasan masalah hanya pada pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?
2. Apakah secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?
3. Apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?
4. Apakah secara simultan motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peneliti
Sebagai sarana untuk pengembangan ilmu dan menganalisis masalah sebenarnya yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat bagi pembaca
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan referensi yang berhubungan dengan masalah – masalah sumber daya manusia, baik dari segi kalangan umum maupun akademis.
3. Manfaat bagi Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan informasi untuk dijadikan salah satu alat untuk mengambil keputusan dalam merumuskan kebijakan – kebijakan dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

1.7 Sistematika Penelitian

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi – materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.