

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menjadi penggerak untuk sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan dan dijaga oleh suatu organisasi agar sesuai dengan kebutuhan dan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya.

Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi para pegawai dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan juga harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sehingga untuk mengelola perusahaan yang seoptimal mungkin maka membutuhkan motivasi yang tinggi bagi para pegawai untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan meningkat.

Untuk dapat membawa kemajuan bagi suatu perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup

perusahaan juga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya serta berbagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

Selain itu, ada pengaruh motivasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Affandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong juga untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi juga dapat menjadi sebuah alasan yang melatarbelakangi adanya perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu untuk mencapai tujuan dari organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi kerja pegawai Balai Teknologi Air Minum dinilai masih rendah, terlihat masih adanya pegawai yang membuang waktu dengan mengobrol dalam jam kerja, lambat dalam menginput data dan terkadang masih ada yang melihat atau bermain smartphone sehingga pekerjaan yang seharusnya sudah terselesaikan lebih awal menjadi lebih lama dan tidak terselesaikan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Ibu Sri Hartati selaku kepala sub bagian tata usaha Balai Teknologi Air Minum mengatakan bahwa adanya masih terdapat pegawai yang kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan harus diingatkan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

Setiap hari senin pagi untuk para pegawai tertentu Balai Teknologi Air Minum melakukan apel pagi dengan Ditjen Cipta Karya yang dipimpin oleh pimpinan Ditjen Cipta Karya yang dilakukan melalui Zoom Meeting guna untuk membahas pekerjaan apa saja yang sudah dikerjakan serta juga guna untuk memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik dan untuk hari selasa-jumat pagi semua para pegawai Balai Teknologi Air Minum melakukan Ngopor Pari (Ngobrol Produktif Pagi Hari) yang dilakukan secara offline dan juga terkadang online melalui zoom meeting guna untuk

menerima arahan sebelum melakukan pekerjaan dan membahas terkait pekerjaan yang belum terselesaikan.

Selain motivasi terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2017) disiplin kerja menunjukkan bahwa suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang sudah ada di perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan tersebut itu diabaikan atau sering dilanggar oleh, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk sebaliknya jika karyawan tunduk atau patuh pada ketetapan perusahaan yang sudah ditetapkan maka menggambarkan bahwa adanya kondisi disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja pegawai Balai Teknologi Air Minum bisa dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke kantor. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai. Metode yang dipakai di Balai Teknologi Air Minum ini menggunakan *Finger* (sidik jari), melalui aplikasi Bravo, dan manual untuk yang non PNS.

Balai Teknologi Air Minum selalu melakukan penilaian kinerja para karyawan baik itu pegawai PNS ataupun Non PNS setiap enam bulan dalam setahun guna untuk meninjau seberapa baik tingkat prestasi kerja dari setiap karyawan dan tingkat kemampuan para karyawan selama bekerja di Balai Teknologi Air Minum. Penilaian ini dilakukan oleh seluruh bagian pegawai Balai Teknologi Air Minum yang terdiri dari Kepala Balai, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Sub Koordinator Pelaksana Tugas Teknologi dan Pegujian, Sub Koordinator Pelaksana Tugas Bimbingan Teknis serta dari masing-masing Satuan Kerja para pegawai yang lainnya yang termasuk dalam struktur organisasi Balai Teknologi Air Minum.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala sub bagian tata usaha ibu Sri Hartati, menyatakan bahwa para karyawan Balai Teknologi Air Minum masih banyak yang tidak disiplin dalam kedatangan waktu kerja contohnya jam kedatangan melebihi pukul 08.00 Pagi dengan beralasan terkena macet di perjalanan. Terdapat pula karyawan yang ijin tidak masuk kerja karena dengan beralasan ada urusan keluarga, kontrol rutin rumah sakit, atau menjenguk keluarga di kampung. Dan berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan mereka mengatakan bahwa para pegawai

membutuhkan motivasi agar pekerjaan serta tanggung jawabnya dalam lembaga tersebut sebagai seorang pegawai tidak menurun karena kurangnya pemahaman dalam mengerjakan pekerjaannya serta para pegawai masih melalaikan pekerjaannya dengan mengobrol dengan para karyawan lain.

Data yang diperoleh dari Kepala Sub Bagian Tata Usaha tentang absensi karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Absensi Tahunan Karyawan PNS

Balai Teknologi Air Minum tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektivitas Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi (%)
			Terlambat	Tanpa Keterangan	Jumlah (Hari)	
Januari	33	20	16	0	16	2,42
Februari	32	18	25	6	31	5,38
Maret	32	22	10	1	11	1,56
April	32	21	28	5	33	4,91
Mei	32	17	8	3	11	1,91
Juni	32	21	20	6	26	3,86
Juli	32	21	15	9	24	3,57
Agustus	32	20	15	7	22	3,43
September	30	22	16	7	23	3,48
Oktober	30	20	25	10	35	5,83
November	29	22	10	5	15	2,35
Desember	29	23	5	12	17	2,54
Jumlah						41,24
Rata-Rata						3,43

Sumber: Balai Teknologi Air Minum 2021

Tabel 1.2

Data Absensi Tahunan Karyawan Non PNS

Balai Teknologi Air Minum tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektivitas Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi (%)
			Terlambat	Tanpa Keterangan	Jumlah (Hari)	
Januari	22	20	13	7	20	4,54
Februari	22	18	15	5	20	5,05
Maret	22	22	5	10	15	3,71
April	22	21	6	10	16	3,46
Mei	22	17	10	8	18	4,81
Juni	22	21	8	7	15	3,24
Juli	22	21	8	13	21	4,54
Agustus	22	20	11	5	16	3,63
September	22	22	5	7	12	2,47
Oktober	22	20	15	5	20	4,54
November	22	22	10	6	16	3,30
Desember	22	23	8	5	13	2,56
Jumlah						45,85
Rata-Rata						3,82

Sumber: Balai Teknologi Air Minum 2021

Pada tabel 1.1 dan 1.2 di atas menunjukkan data tingkat absensi karyawan pada pegawai negeri sipil (PNS) dan Non PNS. Pada data tersebut menunjukan data absensi pegawai PNS berjumlah 29 pegawai dan non pns berjumlah 22 orang. Tingkat data absensi PNS DAN NON PNS menunjukan fluktuatif, dimana data tersebut setiap bulannya mengalami peningkatan dan penurunan yang tidak stabil.

Pada tabel 1.1 pegawai pns tersebut mempunyai kenaikan absensi tertinggi, dimana pada bulan oktober mempunyai tingkat absensi sebesar 5,83% dan mengalami penuruna di bulan maret sebesar 1,56%. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan pegawai dalam penggunaan waktu masuk kerja yang tidak digunakan dengan baik sesuai dengan peraturan .

Sedangkan pada tabel 1.2 pegawai Non PNS tersebut mempunyai kenaikan absensi tertinggi, dimana pada bulan february mempunyai tingkat absensi sebesar 5,05% dan mengalami penurunan di bulan september sebesar 2,47%. Hal ini disebabkan karena ketidakdisiplinan pegawai dalam penggunaan waktu masuk kerja yang tidak digunakan dengan baik sesuai dengan peraturan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas diduga adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kenaikan dan penurunan pada tingkat absensi karyawan serta kurangnya motivasi pada karyawan maka peneliti tertarik untuk menelaah lebih dalam mengenai motivasi dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Teknologi Air Minum ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Teknologi Air Minum ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Teknologi Air Minum.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Teknologi Air Minum.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak di bawah ini:

1. Bagi Balai Teknologi Air Minum

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan suatu acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.5. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka ruang lingkup dan batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Balai Teknologi Air Minum.
2. Objek penelitian difokuskan kepada karyawan PNS dan NON PNS Balai Teknologi Air Minum periode tahun 2022.

1.6. Sistematika Penulisan

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 akan dikemukakan tentang latar belakang, permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini secara teoritis menjelaskan pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel motivasi, pengertian dan konsep disiplin kerja, pengertian dan konsep kinerja karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, variabel budaya organisasi, variabel keterlibatan kerja, variabel komitmen organisasi, metode analisis data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis terdiri dari uji F, uji t, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (r).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel motivasi, deskripsi data variabel disiplin kerja, deskripsi data variabel kinerja karyawan, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan hasil penelitian di Balai Teknologi Air Minum.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.