BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era Globalisasi kerja saat ini membutuhkan orang-orang dapat berpikir berkesinambungan karna tidak hanya membangun secara fisik semata, akan tetapi juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam persaingan untuk menjadikanya lebih berkembang, pintar, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam manajemen yang menjadi penggerak untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam organisasi. Berbagai organisasi, instansi dan lembaga berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seluruh elemen lembaganya masing-masing, guna menjamin kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menjadi sumber daya terpenting bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah yang sedang berjalan, dan dapat diasumsikan sebagai faktor penentu bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuanya. Dalam proses penetapan tujuan, dijelaskan bagaimana peran dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan yang dalam pelaksanaannya berdampak pada kinerja yang diberikan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut (Dessler, 2015) Manajemen sumber daya manusia suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian. Dapat juga dikatan bahwa manajemen sumber daya manusia juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi, yang pada hakekatnya adalah sumber daya manusia berupa orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (KEMENKO PMK) merupakan instansi pemerintahan yang mengkoordinasikan, melakukan sinkronisasi perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan kepada 8 Kementerian dan Lembaga lain yang terkait dengan isu pembangunan manusia dan kebudayaan. Kemenko PMK merupakan sebuah lembaga pemerintah yang berkedudukan langsung dibawah dan tanggung jawab Kepala Presiden, serta dipimpin oleh seorang Menteri Koordinator. Fungsi dari Kemenko PMK itu sendiri meliputi; koordinasi dan sinkronisasi perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan, pengendalian, pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi, pengelolaan barang milik/kekayaan negara, pengawasan lingkungan, dan aktualisasi kegiatan lain yang diberikan oleh Presiden.

Berkaitan dengan tugas dan fungsi dari Kemenko PMK motivasi kerja dalam suatu instansi memiliki peranan penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya orang dalam bekerja dan bagaimana cara mereka mengatasi masalah dalam pekerjaan yang mereka miliki serta keinginan dan kemampuan untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan penulis mengenalisa kurangnya motivasi dalam bekerja yang menyebabkan pegawai kehilangan minat dan semangat dalam bekerja, yang dapat mengarah pada penurunan kinerja dan meningkatnya turnover pegawai. Kekurangan motivasi di dalam suatu organisasi dapat memiliki dampak negatif pada kinerja pegawai dan produktivitas organisasi secara keseluruhan,

kurangnya motivasi yang terjadi pada Kemenko PMK adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan padahal itu harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi menumpuk, kurang memahami tujuan organisasi, rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak didayagunkan pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai, ketebatasan pengakuan dan penguasaan pegawai.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal, memiliki kinerja yang baik, dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja, dan kualitas kerja seseorang. Ketika pegawai merasa termotivasi mereka akan bekerja dengan lebih baik dan cenderung lebih produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Widodo, 2015) motivasi kerja merupakan vitalitas yang ada dalam diri pribadi seseorang, yang mendorong tabiat untuk melakukan gerakan.

Selain dilihat dari motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, kedisiplinan dalam bekerja juga sangat penting terhadap kinerja pegawai dan kualitas dari pekerjaan. Disiplin kerja juga merupakan salah satu cara bagaimana seorang pegawai mematuhi aturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, kurangnya rasa kedisiplinan dari beberapa khususnya pada tidak terlepas dari kerangka sikap atau karakter mereka yang menunjukkan ketepatan dalam jam masuk bekerja, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan yang telah di tetapkan oleh Kemenko PMK. Adanya keterlambatan pegawai pada jam masuk kantor atau rapat, yang mengakibatkan mengganggu efektivitas dan efesiensi kerja suatu instansi, ketidakhadiran atau absen, yang tidak relevan dan bisa mempengaruhi pegawai lain.

Dalam suatu organisasi kedisiplinan pegawai merupakan hal yang sangat

penting bagi setiap organisasi guna menghindari hal – hal yang nantinya akan berdampak buruk pada organisasi tersebut, bahkan akan lebih parah lagi jika kinerja pegawai akan mulai menurun sehingga akan merugikan suatu instansi atau perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2015) menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaatati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan informasi dari observasi selama magang dan melakukan riset terhadap KEMENKO PMK, fenomena yang terjadi saat ini menjadi dasar dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja pada pegawai KEMENKO PMK yang dapat mempengaruhi kinerja mereka ialah pegawai yang kekurangan motivasi kerja karena masih terdapat pegawai yang kurang efektif memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, hal itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai terhadap KEMENKO PMK yang nantinya akan mengacu pada peningkatan kinerja mereka atau menurunnya kinerja pegawai tersebut. Hal tersebut dapat sejalan dengan penelitian sebelumnya (Ompusunggu & Kusmiyanti,2021) hal ini menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Serta didukung dengan hasil penelitian (Ekhsan,2019) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan Signifikan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik itu menurun atau meningkatnya kinerja pegawai tersebut. Demikian dengan disiplin kerja yang menjadi salah satu faktor yang yang mempengaruhi atau meningkatkan kinerja pegawai namun dilingkungan di KEMENKO PMK. Kedisiplinan yang baik menjadi cerminan tanggung jawab bagi pegawai yang telah mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan namun dilingkungan KEMENKO PMK masih terdapat pegawai yang kurang mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan seperti kurang kesadaran

disiplin untuk jam masuk kantor dan masih terdapat pegawai yang datang terlambat ketika rapat sedang berjalan. Hal itu dapat dilihat dari evaluasi bulanan pegawai yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Hal tersebut sejalan dengan (Wanta, Trang & Taroreh, 2022) disiplin kerja secara simultan maupun Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan didukung oleh penelitian (Anggoro & Wijono, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai pada Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK) Republik Indonesia.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan penulis menemukan beberapa kendala terhadap kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi dalam bekerja, disiplin kerja dan juga dapat dilihat dari beberapa permasalahan yang muncul pada Biro Umum dan Sdm Kemenko PMK, yang menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK) Republik Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK)

2. Apakah terdapat pengaruh secara persial antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK)
3. Diantara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK)

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai beriku:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap Motivasi kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK)

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa

pihak, antara lain :

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi penulis sekaligus bagi instansi pemerintah sebagai umpan balik tentang pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja dalam mengatasi permasalahan mengenai pegawai kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau instansi pemerintah.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori, konsep ilmiah, dan referensi dalam ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian dilakukan di Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan khususnya pada Biro Umum dan SDM. Dimana penelitian ini akan di lakukan pada bulan Mei tahun 2023.

Sedangkan ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini penulis akan menguji variabel-variabel yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Disiplin kerja yang berdampak pada kinerja pegawai.

Kemudian metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik dengan penyebaran kuesioner sebagai data penelitian. Untuk analisis data penulis menggunakan data kuantitatif statistik dengan teknik analisis linier berganda dengan menguji, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan pengujian atas hipotesis uji t (uji persial) dan uji f (uji simultan) serta uji determinasi koefisien dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan dengan

alat bantu aplikasi *SPSS versi 26* yang digunakan dalam menganalisis data statistik.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara ringkas permasalahan dalam penulisan ini, maka digunakan sistematika penulisan yang bertujuan untuk mempermudah pembaca dan memahami penelitian ini

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan tentang deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, deskripsi oprasional variabel, teknik pengumpulan data, teknis analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, implikasi hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini penulis menjelaskan mengenai kesimpulan yang penulis ambil dan saran-saran yang bisa berguna bagi pembaca dan instansi.