

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber daya utama dalam organisasi, dimana potensinya berupa kemampuan menciptakan, berpikir, narasi, keahlian berinovasi dan lain-lain yang sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan. Sejalan dengan pernyataan Rivai dan Sagala, (2011;1) menyatakan : “Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak suatu organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul dapat terus memajukan organisasi sebagai wadah peningkatan prestasi kerja.

Sistem prestasi kerja merupakan system kepegawaian sebagai informasi dalam mengangkat seseorang guna menduduki suatu jabatan atau naik pangkat, didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh pegawai. Berdasarkan Undang-Undang Pokok Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa “Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan system karir dan prestasi kerja” sehingga prestasi kerja yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas Pegawai Negeri Sipil dan hal ini cukup penting dalam rangka menunjang kelancaran untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan prestasi kerja tinggi berarti para pegawai negeri sipil benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya (Setiawati 2014). Apabila tujuan peningkatan prestasi kerja para pegawai negeri sipil dapat terpenuhi, maka tujuan pembangunan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 akan segera tercapai.

Bernardin dan Russel, “mendefinisikan “prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Byars dan Rue, mengartikan “prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya”. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadia serta presepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2009;150).

Prestasi kerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau kantor pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan pegawai untuk bekerja. Dapat dikatakan pula prestasi kerja pegawai merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang pegawai dapat dikatakan berprestasi, dimana mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang sudah ditentukan (Handoko dalam Sutrisno 2009;17).

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan individu, motivasi, pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai cara dengan pemberian motivasi berupa penghargaan setiap pencapaian target. Dengan cara ini maka para karyawan merasa dihargai, diperhatikan dan benar-benar diharapkan keberadaannya sehingga menimbulkan hasil kerja yang baik dan produktifitas yang tinggi pula.

Pemberian motivasi menjadi landasan yang tepat dalam menimbulkan rasa disiplin terhadap pekerjaan karena dengan banyaknya motivasi baik dari internal maupun eksternal dan juga terlebih fasilitas yang diberikan. Sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja keras dengan sebaik mungkin demi mendapatkan apa yang diinginkan. Dengan memberi motivasi merupakan salah satu cara memimpin untuk memengaruhi bawahannya dalam meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tujuan tercapai dan meningkatnya prestasi kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2011;837), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila

individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

“Motivasi berupa dorongan dari luar misalnya prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan dan dorongan dari dalam misalnya gaji, kondisi kerja dan status” Sunyoto (2013;5)

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas instansi. Dan seiringnya motivasi berjalan, para pegawai akan sadar dengan tugas yang diembannya dan dengan itu secara tidak langsung para pegawai akan menerapkan disiplin kerja. Disiplin kerja juga tak kalah pentingnya dengan motivasi, karena tanpa adanya disiplin kerja, para karyawan tidak akan mempunyai rasa tanggung jawab dan komitmen tentang kewajibannya dan cenderung menuntut haknya, merasa dirinya telah berkuasa dengan jabatan-jabatan sehingga melupakan tanggung jawab kepada Negara. Disiplin merupakan jantung dari sebuah perusahaan maupun instansi, dengan adanya disiplin semua pekerjaan akan selesai dengan tepat waktu tanpa ada hambatan-hambatan yang merugikan sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan.

Menurut Rivai dan Sagala(2011;837) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentataati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Beberapa penelitian yang terkait dengan motivasi, disiplin, dan prestasi kerja adalah sebagai berikut: Irawati dan Mustakim (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerjadan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilaya

Magelang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (2) disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan (3) motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang

Setiawati dkk (2014) “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda”. Dari penelitian ini dilakukan bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, jadi tercapainya prestasi kerja pegawai di Bidang Penataan Kota Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, sangat ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi kerja pegawai, semakin besar motivasi kerja pegawai akan berdampak pada semakin tingginya prestasi kerja yang dicapai, demikian pula sebaliknya turunnya motivasi kerja akan memiliki dampak yang besar pula terhadap penurunan prestasi kerja pegawai.

Ariandy dkk (2015) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta”. Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Namun pada ada uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja hanya berkontribusi terhadap prestasi kerja karyawan sisanya berasal dari faktor diluar lain penelitian ini.

Tuju (2015) “Pengaruh Lingkungan kerja, Stress kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulut. Bagi pimpinan BPBD Sulut sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja agar prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik.

Jeffrey dan Soleman (2017) "The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia". Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi berprestasi (X2) dan jalur karir (X3) sebagian dan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. Dengan demikian, diharapkan manajemen dapat memperhatikan tiga faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan yang terdahulu adalah dalam hal tempat penelitian yaitu dilakukan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Peneliti tertarik untuk meneliti di tempat ini karena belum pernah dilakukan penelitian tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

Alasan peneliti ini mengambil variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena menurut pengamatan kami kebanyakan PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang ini motivasi yang mereka miliki masih kurang

disebabkan semangat bekerja berkurang dan prestasi kerja menurun, juga mereka masih kurang disiplin, misalnya datangnya tidak tepat waktu pulangya selalu mengawali serta kurang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Alasan memilih Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Lumajang karena dinas ini jarang dijadikan sebagai lokasi penelitian sehingga sangat berpengaruh sekali terhadap beberapa kebijakan yang mereka buat.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Lumajang”**.



1.2 Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar masalah yang akan dibahas lebih fokus terhadap ruang lingkup masalah yang akan dikaji, serta memberikan persepsi yang sama bagi pembaca. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dibidang Sumber Daya Manusia
2. Meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman(DPKP) Kabupaten Lumajang
3. Responden penelitian diperuntukan khusus karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman(DPKP) Kabupaten Lumajang

3.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DPKP) Kabupaten Lumajang?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerjaterhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DPKP) Kabupaten Lumajang?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Lumajang?

3.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka dapat dikemukakan tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DPKP) Lumajang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DPKP) Lumajang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DPKP) Lumajang

3.5 Kegunaan Penelitian

Suatu penelitian akan mempunyai nilai apabila penelitian tersebut member kegunaan bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi terkait

Sebagai bahan informasi untuk pengembangan, wawasan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai dapat dipergunakan sebagai pedoman untuk menentukan kebijakan-kebijakan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini di samping sebagai salah satu syarat mencapai Sarjana Strata 1 di Sekolah Tinggi Widyagama Lumajang, juga diharapkan dapat menambah

pengetahuan dan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi, disiplin kerja dan prestasi

3. Bagi penelitian lain

Sebagai bahan masukan dan referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis terhadap variabel motivasi dan disiplin kerja serta variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi pegawai pada tempat dan periode yang berbeda

