

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah konsep yang sangat penting dalam dunia bisnis modern. MSDM dapat dijelaskan sebagai manajemen yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggota tim melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (E Emron, 2020).

Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia harus berkualitas, jujur, dan patuh sehingga memiliki kemampuan pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi (Suparyadi, 2015:2). Pengelolaan harus memiliki pemimpin yang bertanggung jawab dalam sistem kepemimpinan agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin ini harus dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja pegawai (Sutrisno, 2016:229).

Kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan pegawai dengan perusahaan (Rahayu, 2013). Serta sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2012:94).

Kinerja merupakan hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan yang dimana sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing (Khairiah, 2020). Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil usaha yang dicapai oleh seseorang. Adapun dari peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan yang di lalui oleh pegawai tidak lepas dari motivasi (Laila & Mardi, 2022).

Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan efektivitas organisasi, Pimpinan Bawaslu menekankan bahwa kinerja pegawai kesekretariatan merupakan kunci keberhasilan lembaga ini. Tanpa dukungan yang kuat dari pegawai, proses pengawasan pemilu tidak dapat berjalan dengan maksimal. Hal ini mencerminkan tantangan yang dihadapi Bawaslu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam menghadapi tuntutan masyarakat untuk penegakan demokrasi yang lebih baik. Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) adalah suatu lembaga pengawas pemilu yang memang dibentuk untuk mengawasi tahapan penyelenggara pemilu, menerima aduan masyarakat, dan menangani kasus pelanggaran administratif pemilu serta pelanggaran pidana terhadap pemilu yang berdasarkan dengan tingkatan peraturan perundang-undangan di dalam Bawaslu yang diatur pada undang-undang N0.7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum.

Struktur organisasi Bawaslu Provinsi DKI Jakarta mengharuskan pegawainya memiliki kompetensi yang sesuai dengan bagian atau divisi. Administrasi, hubungan masyarakat dan pengawasan, penanganan pelanggaran, dan penyelesaian proses dan hukum. Komunikasi adalah kemampuan utama pegawai bawaslu, terutama bagian hukum, data humas, dan informasi. Para pengawas pemilu harus mampu berkomunikasi secara efektif dan efisien, memiliki kemampuan berbicara tentang hal-hal terkait pemilu, dan mampu menggunakan berbagai alat komunikasi.

Pada tahun 2021–2023, Badan Pengawasan Pemilu (Bawaslu) memberikan kesempatan kepada partai-partai yang ingin mendaftar dan setiap individu yang ingin mendaftarkan diri ke partai-partai tersebut untuk menjadi pelopor. sehingga Badan pengawasan Pemilu (Bawaslu) menyiapkan strategi yang matang untuk mencapai melalui visi, misi, tujuan dan sasaran pada indikator kinerja pada tahun 2024 yaitu dengan pemilihan presiden beserta partai-partainya sehingga sesuai dengan STOK baru bagi kinerja pegawainya dalam melakukan tugas masing-masing. Berikut ini pada tabel 1.1 menunjukkan kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu):

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu)**  
**Tahun 2021-2023**

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Memiliki disiplin kerja dan kehadiran yang baik dalam bekerja	100%	84%	86%	89%
2.	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan Perusahaan	100%	83%	85%	87%
3.	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan	100%	80%	86%	88%
4.	Memiliki produktivitas kerja dan motivasi yang tinggi	100%	84%	88%	88%
5.	Memiliki kelancaran berkomunikasi yang baik	100%	86%	88%	90%
	Jumlah	100%	83%	86%	88%

Sumber data: Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu)

Berdasarkan tabel 1.1 presentase kinerja pada pegawai Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2021 sebesar 83% pada tahun 2022 presentase kinerja pegawai mengalami kenaikan menjadi 86% dan pada tahun 2023 presentase kinerja pegawai naik menjadi 88%. Berdasarkan data kinerja di atas, maka dapat diketahui secara general kinerja pegawai sudah optimal. Akan tetapi walaupun terjadi kenaikan kinerja pegawai belum mencapai taraget yang ditetapkan yaitu 100%.

Dari berbagai pengertian diatas, maka kinerja pegawai sangatlah penting sebagai bahan penilaian perusahaan. Kinerja pegawai menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi hasil kerja individu dalam organisasi. (Sumitra et al., 2023) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas, yang dapat diukur melalui pencapaian standar yang telah

ditetapkan. Kinerja tidak hanya mencakup kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, di mana pegawai yang mampu memenuhi atau melebihi ekspektasi dianggap berkinerja baik. tingkat kinerja keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan standar yang disepakati. Selain itu, faktor – faktor seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja di dalam organisasi.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu situasi kejiwaan serta karakter dari mental manusia yang menyalurkan energi dan mendorong aktivitas dan mengarah atau memberikan perilaku untuk mencapai kebutuhan dengan menyalurkan kepuasan yang mengurangi ketidakseimbangan (Siswanto, 2005:119). Motivasi mempresentasikan proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan pada organisasi (Gibson, 2011). Proses psikologis mencakup karakteristik individu, kepribadian individu akan mempengaruhi dalam penggerakan dan dorongan dalam mencapai tujuan tersebut, selain itu kepribadian merupakan faktor yang akan membedakan motivasi antar individu dalam meraih pencapaiannya (DH Dewi, 2022). Dengan hal ini motivasi kerja memiliki pengaruh dalam mendorong organisasi untuk mencapai tujuan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Edi Sugiono (2021), Sopiya (2023) dan Yeni (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2019:87). Dengan pendapat tersebut juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:193). Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi

dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien juga kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional (Jabar, 2020: 45). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Mario (2019), Rizka (2020) dan Aliya (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah pendapat pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja (Handoko, 2020:93). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, dan kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo, 2016:415). Dengan hal ini kepuasan kerja menjadi salah satu faktor dalam penilaian kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Dyah (2022), Suryadi (2022) dan Franciska (2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari latar belakang ini alasan peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah saya paparkan untuk dilakukan penelitian, maka tujuan penelitian dalam penelitian saya adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Provinsi DKI Jakarta.

### 2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan kegunaan penelitian yang hendak dicapai, semoga bermanfaat untuk semua orang.

- a. Bagi Badan Pemerintahan

Hasil dari penelitian ini diharapkan badan pemerintahan dapat terus mengembangkan kinerja pegawai serta lingkungan kerja untuk dapat terus berkembang lebih pesat dengan terus mengikuti perkembangan zaman dengan melakukan atau membuat inovasi-inovasi yang baik.

- b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini bagi penulis diharapkan bisa terus mencari wawasan dan menerapkannya dalam diri sendiri agar dalam masuk dunia kerja mampu menerapkan kedisiplinan dan memberikan kepuasan dari hasil kerja untuk sendiri ataupun untuk perusahaan.

- c. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk pembaca bisa menjadi bahan pengetahuan dan berkontribusi menjadi referensi yang baik dalam penelitian dimasa depan.