

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Menurut Jordan dalam (Suriadi 2023), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki pegawai yang berkualitas untuk mengelola perusahaan secara optimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Indrasari 2017).

Kinerja pegawai sangat diperlukan dalam perusahaan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup perusahaan, apabila sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan memiliki kualitas yang baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitu pula sebaliknya, jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tidak cukup berkualitas maka dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dessler dalam (Silaen 2021) kinerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan

Ada banyak faktor yang memengaruhi turunnya suatu kinerja pegawai, salah satunya yaitu disiplin kerja. Mempunyai disiplin kerja yang berkualitas menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab yang ia terima. Menurut Hasibuan (2002) kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia. Dengan memiliki sikap disiplin kerja yang berkualitas maka segala usaha yang telah dibangun di suatu perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2013:225) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia

untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Suatu pekerja harus memiliki kesadaran untuk meningkatkan kedisiplinan kerja mereka, supaya peraturan perusahaan yang sudah ada bisa dijalankan dengan baik tanpa adanya hambatan.

Siagian (2013:305) mendefinisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Dengan menerapkan sikap disiplin membuat pegawai juga mematuhi peraturan perusahaan sehingga pegawai tidak merasa dibebani sehingga bisa dengan fokus mencapai tujuan bersama dalam sebuah perusahaan

Faktor berikutnya ialah kepuasan kerja, kepuasan kerja juga dapat memengaruhi turunya kinerja para pegawai dalam suatu perusahaan. Karena dengan ketidakpuasan para pegawai dapat menghasilkan kinerja yang kurang berkualitas, maka dari itu penting untuk memperhatikan kepuasan kerja terhadap pegawai.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin dalam Indrasari 2017).

Greenberg dan Baron (Indrasari 2017) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memberikan suatu respon antara positif maupun negatif yang dapat mempengaruhi hasil dari tiap individu.

Selain itu Gibson (Indrasari 2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil

dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Karena kepuasan kerja begitu berpengaruh atas kinerja para pegawai di setiap perusahaan.

Dan terakhir yaitu faktor yang bisa memengaruhi turunnya suatu kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan antara lain adalah motivasi kerja. Karena dengan adanya motivasi kerja membuat para pekerja menghasilkan kinerja yang berkualitas, karena pekerja mengerjakan tugasnya dengan bersungguh-sungguh. Motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Heidjrachman dan Husnan, 1990).

Mengutip dari Hamali (2016:134) motivasi adalah semangat membawa antusiasme pribadi untuk bekerja dan dapat bekerja secara efektif, berintegrasi dengan upaya untuk bekerja bersama mendapatkan kepuasan. Motivasi kerja juga merupakan usaha seorang pegawai dalam bersungguh-sungguh agar bisa mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Daft (2010:373) mendefinisikan motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri membuat seseorang bisa melakukan suatu hal dengan semangat dari dirinya, sehingga bisa menggapai hal yang sudah direncanakannya.

Motivasi kerja menjadi sangat penting karena bisa mengakibatkan meningkatnya atau menurunnya kinerja pegawai suatu perusahaan, karena itu sebaiknya memiliki motivasi kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja dengan optimal.

Berdasarkan uraian di atas mengenai kinerja pegawai, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja diketahui pula penilaian kinerja pegawai pada Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga BKKBN sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai KSPK BKKBN

| NO | INDIKATOR PENILAIAN | TARGET | PENCAPAIAN KERJA | | |
|-----------|---------------------|--------|------------------|-------|-------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Kualitas Kerja | 100 | 84,42 | 86,33 | 84,11 |
| 2 | Kuantitas Kerja | 100 | 85,20 | 85,55 | 83,32 |
| 3 | Ketepatan Waktu | 100 | 85,38 | 85,63 | 85,69 |
| 4 | Efektivitas | 100 | 84,73 | 85,41 | 84,75 |
| 5 | Komitmen | 100 | 85,16 | 85,60 | 82,98 |
| RATA-RATA | | | 84,98 | 85,70 | 84,17 |

Sumber: BKKBN

Berdasarkan Tabel 1.1 data kinerja pegawai Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga pada BKKBN mengalami penurunan kinerja pegawai, terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Pada tahun 2020 rata-rata pencapaian kinerja 84,98 yang mana mengalami kenaikan pada tahun 2021 menjadi 85,70 dan mengalami penurunan pada 2022 menjadi sebesar 84,17. Oleh sebab itu manajemen BKKBN berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja pegawai serta cara agar BKKBN menggapai target kinerja pegawai yang sudah direncanakan dari awal.

Berdasarkan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu serta terapan kinerja pegawai Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga BKKBN Inkonsistensi hasil penelitian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam dan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga BKKBN”**.

B. Rumusan Masalah

Seperti yang sudah diungkapkan dalam latar belakang masalah, penelitian ini berencana meneliti pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga BKKBN?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga BKKBN?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga BKKBN?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut.

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga BKKBN.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga BKKBN.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Deputy Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga BKKBN.

2. Kegunaan Penelitian

Dengan terlaksananya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaannya yaitu sebagai berikut.

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diperlukan agar membantu manajemen BKKBN sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk menyusun strategi ataupun kebijakan perusahaan di waktu yang akan datang khususnya dalam disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diinginkan bisa menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang mau melaksanakan

penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Deputi Bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga BKKBN.

