

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, sebuah organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang segala bentuk kegiatan yang ada didalamnya agar tercapainya tujuan organisasi. Maka peran sumber daya manusia berkualitas dalam sebuah organisasi sangatlah penting, salah satu penilaian kualitas sumber daya manusia yaitu sumber daya manusia yang disiplin. Sehingga dalam sebuah organisasi atau lembaga, disiplin kerja tidak lagi menjadi sebuah kewajiban namun sebuah kebutuhan yang harus dipenuhi karena akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan seorang pegawai. Menurut Soegeng Prijodarminto (dalam Tsauri, 2013, hlm.128) menggambarkan disiplin sebagai suatu keadaan yang timbul dan terbentuk melalui serangkaian tindakan yang mencerminkan nilai-nilai seperti patuh, taat, setia, tertib, dan teratur. Nilai-nilai ini telah menjadi bagian integral dari perilaku sehari-hari. Aspek perilaku ini berkembang melalui pengaruh keluarga, pendidikan, dan pengalaman yang telah dialami. Kemudian Menurut Hasibuan (dalam Arif dkk,2020, hlm.107) kedisiplinan merujuk pada kesadaran dan kemauan seorang karyawan untuk mengikuti semua aturan dan norma yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sebuah perilaku atau sikap yang ditunjukkan dalam menaati mematuhi terhadap aturan, tata tertib, dan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan kerja.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat No.77 Tahun 2016 dijelaskan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat (BPSDM JABAR) merupakan sebuah lembaga atau instansi di tingkat provinsi yang bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia memiliki tanggung jawab pokok dalam mendukung urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya manusia.

Tanggung jawab ini mencakup aktivitas seperti sertifikasi kompetensi dan pengelolakelembagaan, pengembangan kompetensi teknis spesifik, pengembangan kompetensi teknis umum, serta pengembangan kompetensi manajerial. Semua ini berada di bawah yurisdiksi otonomi daerah provinsi. Lembaga ini juga bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dekonsentrasi dan pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa rincian tugas Badan Pengembangan sumber daya manusia Provinsi Jawa Barat diantaranya adalah 1).Melaksanakan tugas sebagai perumus kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia yang merupakan wewenang daerah provinsi. 2).Bertindak sebagai pelaksana pengembangan sumber daya manusia yang menjadi tanggung jawab daerah provinsi. 3).Menangani administrasi dalam konteks Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. 4).Bertugas dalam melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan terkait kinerja dan aktivitas badan. 5).Menjalankan fungsi lain yang sesuai dengan tugas pokok dan peran Badan, sejalan dengan fungsinya yang telah ditetapkan. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi diatas, unit bidang kerja di Badan Pengembangan Sumber daya Manusia dibagi menjadi empat Bidang yaitu bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, bidang pengembangan kompetensi teknis substantif, bidang pengembangan kompetensi teknis umum serta bidang pengembangan kompetensi manajerial.

Hasil studi lapangan menunjukkan adanya fenomena permasalahan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat dalam hal disiplin kerja. Hal ini ditandai dengan adanya rasa kurang tanggungjawab pegawai serta minimnya kesadaran dalam mentaati peraturan yang ada. Salah satunya hadir tidak tepat waktu ke kantor, menunjukkan adanya sikap tidak disiplin dari para pegawai karena keterlambatan kerja. Menurut Malayu (dalam Farida dan Hartono, 2015, hlm.44) keterlambatan dalam melakukan pekerjaan di luar norma biasanya

dapat dijadikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya tingkat kedisiplinan kerja para pegawai. Biasanya, fenomena ini disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Contohnya, sikap malas atau kecenderungan untuk meninggalkan tempat kerja tanpa izin. Berikut merupakan rekapitulasi keterlambatan yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Kerja dan Jumlah Keterlambatan di BPSDM Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 (Januari – Mei)

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Akumulasi Keterlambatan (Menit)
1	Januari	21	17.279
2	Februari	18	9.755
3	Maret	22	19.039
4	April	19	19.638
5	Mei	15	8.860

Sumber : Bidang Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat

Tabel diatas menunjukkan data rekapitulasi absensi serta keterlambatan kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat pada tahun 2022. Data ini diambil dari 128 Pegawai yang menunjukkan rekapitulasi pada bulan Januari yaitu adanya keterlambatan dengan jumlah total 17.279 menit, Februari dengan jumlah total 9.755 menit, Maret sebanyak 19.039 menit, April dengan jumlah total 19.638 menit, dan Mei dengan jumlah total sebanyak 8.860 menit. Sehingga akumulasi keterlambatan dari bulan Januari hingga Mei sebanyak 74.571 menit dengan rata-rata keterlambatan 784 menit per hari.

Data diatas menunjukkan angka keterlambatan yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat yang mengindikasikan kurangnya rasa tanggungjawab serta minimnya

kesadaran dari para pegawai dalam menaati peraturan. Dalam Agustini (2019, hlm.104) menyebutkan bahwa indikator disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggungjawab. Berdasarkan teori diatas, dapat dikerucutkan bahwa keterlambatan masuk kerja yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat merupakan masalah disiplin kerja.

Motivasi kerja menjadi salah satu hal penting bagi seorang pegawai. Menurut Farida dan Hartono (2015, hlm.26) tujuan pemberian motivasi salah satunya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Maka dari itu diasumsikan bahwa fenomena permasalahan disiplin yang terjadi ada korelasinya dengan motivasi kerja yang diberikan. Motivasi sendiri menurut Farida dan Hartono (2015, hlm.25) dinyatakan sebagai penyediaan dorongan yang menghasilkan semangat kerja individu sehingga mereka bersedia untuk bekerja secara kolaboratif, efisien, dan menyelaraskan segala usaha mereka guna mencapai tingkat kepuasan yang diharapkan. Dalam Saputra (2016, hlm 52) menyebutkan bahwa pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatankegiatan lainnya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja dimana organisasi tanpa motivasi kerja akan menurunkan disiplin kerja dan sebaliknya. Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Trio Saputra (2016) mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap tingkat disiplin dalam bekerja. Kemudian penelitian terdahulu serupa yang dibuat oleh M.Zahari (2015) yang menunjukkan motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, masih banyaknya angka keterlambatan yang menunjukkan disiplin kerja yang kurang maksimal dari para pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Sehingga dalam penelitian kali ini penulis ingin meneliti

mengenai disiplin kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat berikut dengan pengaruh motivasi kerjanya. Sehingga pada penelitian kali ini diberi judul “ *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat*” dimana motivasi kerja sebagai variabel X (Dependen) dan disiplin kerja sebagai variabel Y (Independen) untuk mengetahui apakah adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja dilembaga tersebut.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan :

a. Konseptual

Dalam penelitian kali ini, penulis memberi batasan masalah yaitu pengaruh motivasi kerja sebagai variabel bebas dan disiplin kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jawa Barat sebagai variabel terikat.

b. Kontekstual

Secara kontekstual, penulisan akan meneliti disiplin kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jawa Barat sebagai variabel terikat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang ditemukan diatas, maka penelitian ini akan membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Secara garis besar, berikut adalah rumusan masalahnya diantaranya :

a. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat?

- b. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat?
- c. Seberapa besar pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisis dan menggambarkan tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Tergambarnya disiplin kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.
- b. Tergambarnya motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.
- c. Teranalisisnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa bukti empiris yang nyata dan valid terkait bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

Kemudian penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta acuan bagi penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya terkait motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Bagi Lembaga

Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa masukan dan saran terkait penerapan motivasi kerja dan perbaikan terhadap disiplin kerja pegawai.

3. Bagi Program Studi Administrasi Pendidikan

Bagi program studi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat perkembangan bidang ilmu administrasi pendidikan khususnya mengenai motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai dan bisa dijadikan bahan kajian lebih lanjut kedepannya.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi merupakan sistematika urutan pembahasan yang dibuat dengan tujuan pembahasan yang lebih terarah dan terstruktur dengan rincian sebagai berikut :

Bab I tentang Pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

Bab II tentang kajian pustaka dengan menghimpun teori dari berbagai literatur dan ahli sebagai bahan kajian variabel yang dibahas, penelitian terdahulu, kerangka berpikir penelitian, dan hipotesis penelitian sebagai dugaan sementara dari penelitian yang akan dilakukan.

Bab III berisikan uraian metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian mencakup desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data.

Bab IV tentang temuan dan pembahasan hasil penelitian berdasarkan analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan serta pembahasan hasil temuan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Bab V berisikan simpulan, implikasi dan rekomendasi dari hasil akhir penelitian yang telah dilakukan.