

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan sebuah aktivitas atau tim yang dibentuk oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi dikendalikan oleh seorang pemimpin hingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai dan dapat dilakukan secara sistematis dan logis dengan menggunakan sumber daya yang ada di dalamnya. Di dalam sebuah organisasi peran sebuah anggota menjadi hal yang penting, diantaranya membuat rencana program, membuat anggaran sebuah program, hingga keputusan yang menjadi pertimbangan pemimpin pun anggota organisasi terlibat di dalamnya. Maka dari itu sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan mampu memberikan kontribusi pada organisasinya. Hoy & Miskel (dalam Triatna dkk., 2018) berpendapat bahwa organisasi yang sehat adalah organisasi yang berhasil menghadapi faktor-faktor dari luar organisasi dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Dimensi organisasi yang sehat meliputi integritas organisasi, struktur awal, pengaruh manajer, dukungan sumber daya, pertimbangan, dan semangat kerja.

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang terdapat dalam sebuah organisasi dan berperan sangat penting dalam menunjang tujuan organisasi atau sebuah tata kelola pemerintahan. Salah satu pilar yang menentukan keberhasilan dari sebuah tujuan organisasi merupakan peran dari sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik hingga menghasilkan sumber daya yang kompeten, unggul, mampu berinovasi secara terus menerus, dan tentunya memiliki semangat kerja yang penuh hingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Salah satu instansi atau Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di lingkungan BPSDM Kementerian PUPR adalah Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Bapekom PUPR) Wilayah IV Bandung.

Dalam Menjalankan tugasnya sesuai dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Kementerian PUPR, Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung mempunyai tugas untuk melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Selain itu, Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung memiliki fungsi yang meliputi : 1) Penyusunan rencana, program, dan anggaran pengembangan kompetensi, 2) Penyelenggaraan pengembangan kompetensi, 3) Pelaksanaan sosialisasi dan kerja sama pengembangan kompetensi, 4) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi, 5) Pengelolaan sistem informasi pengembangan kompetensi, 6) Pengelolaan sarana dan prasarana balai, dan 7) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai. Tugas dan fungsi yang dijalankan suatu instansi merupakan hasil dari kinerja para pegawai yang tentunya beriringan dengan standar dan kepatuhan peraturan yang berlaku di sebuah organisasi salah satunya yaitu mengenai disiplin kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (dalam Jufrizan & Sitorus ,2021) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sebuah perilaku atau tingkah laku seseorang yang sesuai dengan keteraturan atau standar operasional kerja yang ada, atau disiplin adalah sebuah tingkah laku dan perbuatan yang tercantum dalam peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai atau anggota organisasi harus memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan disiplin, para anggota organisasi dapat meningkatkan semangat kerja serta menunjukkan bahwa lembaga tersebut memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dijalankan, dengan demikian setiap organisasi harus memiliki berbagai peraturan atau ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya (Siagian, 2011).

Peraturan yang memuat kedisiplinan pegawai Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut diperkuat juga oleh Peraturan

Pemerintah Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa jam kerja instansi pemerintah dimulai pukul 07.30 dengan 5 hari kerja.

Menurut Agatha (2022) salah satu tolak ukur kedisiplinan pegawai bisa dilihat dari aspek presensi. Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang terlihat kurang, hal tersebut dikuatkan dengan data rekapitulasi presensi pegawai seperti berikut ini :

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai  
Bulan Januari – Oktober 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Terlambat</b>	<b>PSW</b>	<b>Alfa</b>
Januari	4	12	6
Februari	12	20	4
Maret	6	21	5
April	8	16	4
Mei	4	13	5
Juni	4	11	3
Juli	6	17	5
Agustus	6	17	3
September	4	15	3
Oktober	4	10	2

*Sumber : Bidang Umum dan Tata Usaha di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung*

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa tingkat keterlambatan paling tinggi yang dilakukan oleh pegawai terjadi pada bulan Februari sejumlah 12 pegawai, pulang sebelum waktu juga mengalami kenaikan yang drastis pada bulan Maret

Hasna Febriyani Putri, 2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BALAI PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sejumlah 21 orang, dan masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa alasan terjadi dibulan Januari sejumlah 6 orang, peningkatan tersebut terjadi dengan tidak stabil disetiap bulannya. Berdasarkan hasil wawancara, fenomena tersebut terjadi dengan alasan yang bermacam-macam, terdapat pegawai yang suka menunda pekerjaan, pegawai yang tidak faham IT yang dimana hal tersebut mempengaruhi motivasi kerja hingga produktivitas kerja para pegawai. Dari fenomena tersebut selaras dengan Laporan Kinerja tahun 2023 yang menyatakan bahwa adanya ketidakseimbangan antara Sumber Daya Manusia dengan beban kerja yang ada, kemudian pada realisasi tingkat kepuasan pengguna layanan (Penyelenggaraan Pelatihan) yang didapat sebesar 91,45%. Dari fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan yang rendah ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah motivasi kerja.

Menurut Saydam (Telaumbanua, 2021) rendahnya disiplin kerja pada suatu organisasi dapat dilihat pada suasana kerja berikut : a) Tingkat kemangkiran (absensi) pegawai yang tinggi, b) Banyaknya pegawai yang terlambatan saat masuk kantor atau pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan, c) Tidak adanya semangat dan gairah kerja, d) Adanya rasa tidak puas, saling curiga, dan saling melemparkan tanggung jawab dari para pegawai, e) Pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai dengan tepat waktu, dikarenakan pegawai lebih banyak menghabiskan waktu untuk kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, f) Supervisi atau waskat dari atasan tidak terlaksana dengan baik, dan g) Pertentangan atau konflik antar pegawai sering terjadi. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa gairah kerja atau motivasi kerja adalah salah satu faktor penyebab kurangnya disiplin para pegawai. Menurut Robbins (dalam Sayuti, 2006) menyebutkan bahwa mematuhi jam kerja adalah salah satu aspek yang dapat dilihat dalam mengukur motivasi kerja. Pendapat ahli Wahjosumidjo (dalam Yoesana, 2013) pun menyatakan bahwa meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai merupakan sasaran yang dapat dicapai bila para pegawai diberi motivasi. Dengan demikian, motivasi kerja dengan disiplin kerja adalah dua hal yang saling berhubungan.

Hasna Febriyani Putri, 2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2015, hlm. 93) mengemukakan bahwa *“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal as a certain class”* dapat diartikan bahwasannya adalah motivasi sebagai sebuah kondisi yang menggerakkan manusia kearah atau suatu tujuan tertentu. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka (Wibowo, 2007, hlm. 322). Untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang, dengan dorongan motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak. Motivasi bisa menjadi daya pendukung atau penghambat seseorang dalam bekerja. Sehingga, motivasi dapat mendorong pegawai untuk memiliki sikap yang disiplin. Menurut Hasibuan (dalam Permana, 2019) salah satu tingkat disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dari pegawai tersebut. Karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu dapat bekerja keras, adanya kedisiplinan dalam menaati berbagai kebijakan dan peraturan, serta antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi, oleh sebab itu motivasi kerja adalah hal yang sangat krusial bagi setiap pegawai. Dari pernyataan tersebut, selaras dengan salah satu penelitian yang dilakukan oleh M. Zahari (2017) menunjukkan bahwa sebesar 60,1% motivasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap disiplin pegawai. Lalu pada penelitian Regi Pratama dan Nurbdiawati (2017) menunjukkan juga sebesar 27% motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana gambaran motivasi kerja di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?
- b. Bagaimana tingkat disiplin pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, terdapat 2 (dua) tujuan penelitian yang diantaranya sebagai berikut :

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Untuk mencapai tujuan umum penelitian, didukung oleh tujuan khusus yang diantaranya sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung
- b. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang akan diperoleh, manfaat tersebut terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya kajian keilmuan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan khususnya pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pegawai. Dan dapat memberikan bukti yang valid terkait bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Pegawai, diharapkan hasil penelitian ini para pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung dapat lebih meningkatkan kedisiplinannya.
- b. Bagi Lembaga, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi solusi dalam mengoptimalkan motivasi kerja terhadap kedisiplinan bagi para pegawai.
- c. Bagi Pembaca, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan rujukan bila akan mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama.

### **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

Dalam sebuah struktur organisasi skripsi ini terdapat urutan penulisan yang mengatur urutan untuk setiap BAB dan sub BAB yang terdapat dalam skripsi. Secara sistematis, skripsi memuat 5 (lima) BAB yang terdiri dari BAB I hingga BAB V.

Pada BAB I skripsi ini terdapat uraian yang dimulai dari latar belakang , rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi. BAB ini fokus pada masalah penelitian hingga kebermanfaatan yang ada dalam penelitian ini.

Pada BAB II skripsi ini terdapat uraian berupa kajian pustaka atau topik pembahasan permasalahan yang ada, BAB ini merupakan bab yang cukup penting karena didalamnya memuat teori para ahli yang terkait dengan permasalahan pada penelitian ini.

Pada BAB III skripsi ini terdapat uraian terkait metodologi penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Selain itu, terdapat juga populasi dan sampel, instrument kuesioner, prosedur penelitian, hingga analisis data yang dilakukan dalam penelitian.

Pada BAB IV skripsi ini terdapat uraian hasil temuan penelitian sesuai dengan hasil pengolahan dan analisis data. Pada BAB ini akan menjawab seluruh rumusan masalah yang terdapat di BAB I.

Pada BAB V atau BAB penutup dalam skripsi ini terdapat simpulan, implikasi, dan rekomendasi penelitian. Pada BAB ini berisikan penafsiran dan pemberian makna dari penelitian yang telah dilakukan.