

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beragamnya kualitas individu menyebabkan bermacam-macam cara berperilaku yang seharusnya terlihat melalui SDM dalam suatu organisasi. Keberagaman ini dapat menciptakan potensi positif kinerja yang diharapkan untuk tujuan pencapaian tujuan organisasi. Namun, keragaman individu ini akan menciptakan potensi negatif jika tidak dapat dikoordinasikan seperti yang diharapkan oleh para pemimpin organisasi. Terlepas dari apakah itu tidak diarahkan seperti yang diharapkan, itu akan memicu munculnya konflik dalam diri pribadi organisasi (Anggraini, 2022).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaan mereka seperti yang ditunjukkan oleh kriteria tertentu yang berlaku untuk tugas (Nurmala, 2021). Kinerja pegawai yang tinggi diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan kinerja yang unggul, pegawai akan melakukan upaya yang jujur untuk bertahan dan mengatasi masalah yang dialami dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka. sebaliknya, mereka yang memiliki kinerja rendah akan dengan mudah meninggalkan apa yang terjadi dengan asumsi mereka mengalami masalah dalam melakukan kewajiban dan pekerjaan mereka sehingga mencapai tujuan yang diharapkan akan gagal (Nurlela, 2021).

Motivasi merupakan keadaan dan sikap psikologis, pola pikir manusia yang memberi energi, mendukung tindakan (pembangunan) dan mengkoordinasikan atau menyalurkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan

pemenuhan atau pengurangan sifat-sifat yang tidak teratur. Kapasitas motivasi sebagai cara individu berperilaku yang merupakan fenomena dari sebuah perusahaan yang tidak kita ketahui dan sulit untuk mengetahui inti masalah, apalagi mengatasinya karena sifatnya tidak berwujud (Nurmala, 2021). Dalam realisasi motivasi maka kedisiplinan akan timbul sehingga adanya etos kinerja yang baik, dapat dilihat dari seorang pimpinan diharapkan memiliki pilihan untuk memberi dan menciptakan inspirasi, memberikan upah kepada pekerja pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat memberikan semangat kerja yang positif dan disiplin kerja kepada semua pegawainya dengan tujuan agar mereka dapat bekerja lebih keras dan dapat menciptakan kinerja yang baik (Atijah & Bahri, 2021).

Disiplin kerja harus terlihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat luar biasa, baik untuk mengabdikan pada perusahaan maupun untuk organisasinya. Kurangnya kedisiplinan dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pelaksanaan tugas akan meningkat, sehingga perusahaan atau organisasi juga akan mencapai tujuan organisasi (Fenny K. dkk, 2019). Disiplin kerja yang baik mencerminkan perasaan kewajiban individu terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Ini mendukung jaminan dan pengakuan tujuan organisasi. Dalam suatu perkumpulan atau organisasi tanpa disiplin dari wakil-wakilnya, segala macam gerakan yang dilakukan tidak sesuai dengan bentuknya dan dapat menghalangi program yang telah dibuat oleh perkumpulan tersebut. Akibatnya, disiplin kerja sangat menarik dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi

Kantor Dinas Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam merupakan kantor dinas pemerintahan yang bergerak dibidang pembangunan sumber air bersih untuk kota batam. Berdasarkan observasi awal dimana pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam yang beralamat di sungai harapan daerah sekupang tentang peningkatan kinerja yang berjalan di Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam dimana setiap pegawai harus memiliki etos kinerja yang baik, selaras antara pegawai dengan pimpinan yang didukung dengan motivasi dari perusahaan dalam menciptakan kedisiplinan setiap individu.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor Bina Dinas Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam melihat bahwa masalah kinerja pegawai dapat dilihat dari masih rendahnya motivasi semangat dalam berkerja dari hasil pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa di Kantor Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam masih ada beberapa pegawai yang sering menunda waktu, yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu, motivasi kerja para perwakilan masih rendah, hal ini diungkapkan pada saat rapat sarasehan bersama untuk mengkaji suatu isu untuk keluar dari permasalahan tersebut, namun pada kenyataannya saat rapat berlangsung perwakilan hanya duduk diam, dalam beberapa kasus ada pekerja yang memainkan ponsel mereka sendiri. . Sehingga ketika ada kesempatan yang baik untuk memberikan kesempatan untuk memberikan pendapat, pekerja tidak memberikan pendapat apapun dan terkadang pertemuan ditutup dengan tidak ada apa-apa.

Selanjutnya permasalahan disiplin berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam, ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, Permasalahannya adalah belum adanya kesadaran dari pegawai tertentu tentang pentingnya disiplin kerja yang representatif, sebagaimana dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang muncul setelah waktu yang diharapkan ke tempat kerja, hal ini cenderung dilihat dari kurangnya daftar hadir pegawai, kehadiran pegawai yang muncul setelah waktu yang diharapkan setelah waktu istirahat, selain itu masih ada pegawai yang tidak hadir di dalam ruangan selama jam kerja berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, termasuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi kewajiban dan pedoman mereka sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan mengakibatkan ketidakmampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena masih adanya pegawai kerja yang mengalami penurunan disiplin kerja atau rendahnya disiplin kerja dapat ditunjukkan dengan adanya keterambatan pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam yang merupakan berkurangnya disiplin kerja yang mencerminkan. Berikut ini absensi pegawai di dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	jumlah abensi	Tingkat Absensi (%)
Mar-21	126	120	1.05
Apr-21	126	116	1.09
May-21	126	124	1.02
Jun-21	126	121	1.04
Jul-21	126	118	1.07
Aug-21	126	117	1.08
Sep-21	126	124	1.02
Oct-21	126	126	1.00
Nov-21	126	108	1.17
Dec-21	126	99	1.27
Jan-22	126	112	1.13
Feb-22	126	118	1.07
Mar-22	126	116	1.09

Sumber: Survey, 2022

Tabel 1.1 menerangkan bahwa adanya penurunan yang terjadi dimana kurangnya kedisiplinan antar pegawai yang mengakibatkan kinerja kurang maksimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi juga datang dari kurangnya dorongan motivasi dari pimpinan seperti pembelajaran untuk penambahan skill, apresiasi atas kinerja tahunan, dan bagi yang malas seharusnya diberikan sanksi agar kinerja yang didapat juga akan baik. Tingkat kesadaran inilah yang membuat motivasi yang diberikan kurang efektif meski telah diberi tunjangan diluar upah yang harusnya diberikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam dirasa belum maksimal karena masih banyak pegawai yang tidak terlalu giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan dan masih banyak pegawai yang tidak menaati peraturan instansi sehingga membuat kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam menurun hal ini berkaitan

dengan kurangnya faktor motivasi dan disiplin kerja pegawai tercermin dari perlakuan yang di berikan pegawai belum maksimal.

Karena dari fenomena inilah maka penulis mengangkat topik “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam**”

1.2 Identifikasi Masalah

Pada latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka dapat ditentukan masalah yang terdapat ialah:

1. Masih rendahnya motivasi dalam berkerja terdapat beberapa pegawai yang sering menunda waktu, yang menyebabkan tertundanya pekerjaan.
2. Adanya ketidakaktifan pegawai dalam rapat yang tidak memberikan pendapat dan bermain gadgetnya masing masing.
3. Masih kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pegawai.
4. Masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kantor serta masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
5. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam dirasa belum maksimal.
6. Banyak pegawai yang tidak terlalu giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan dan masih banyak pegawai yang tidak menaati peraturan instansi.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini dibatasi oleh variabel Motivasi dan Disipli Kerja sebagai variabel bebasnya dan variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel terikatnya.
2. Objek penelitian ini adalah pegawai kantor dinas marga dan sumber daya air kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diambil dari latar belakang yang didapat yakni:

1. Apakah Motivasi secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan dapat meningkatkan wawasan untuk mengetahui :
Motivasi dan Disiplin kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dalam mengembangkan penelitian ini maka peneliti mempunyai tujuan dan arah untuk dapat menyampaikan kepada pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Bagi perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan keputusan yang akan digunakan dalam meningkatkan penjualan dan meningkatkan kinerja karyawan.