

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban keberhasilan atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dari kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2015:133) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada 11 yaitu kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan semangat kerja, pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Mangkunegara (2018:67) menjelaskan bahwa kinerja berhubungan erat dengan kualitas hasil kerja pegawai dan banyaknya tugas yang terlaksanakan oleh pegawai. Semakin baik dan berkualitas hasil kerja pegawai yang diberikan dan semakin banyak terselesaikan pekerjaannya tersebut, maka pegawai dikatakan berkinerja baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dimiliki setiap pegawai, motivasi pegawai sangat penting karena adanya motivasi pegawai dapat mendukung dirinya untuk bekerja lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaan. Sutrisno (2011:110) mengemukakan pengertian motivasi merupakan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan

dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi seorang pegawai. Karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Untuk menciptakan kepuasan kerja seorang pegawai adalah merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan karena dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya motivasi kerja pegawai. Karena keputusan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan suatu organisasi atau instansi, Hasibuan (2013:023). Sehingga kepuasan kerja (*job statisfication*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya salah satunya dengan motivasi supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan disiplin pegawai meningkat.

Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan disiplin kerja .Faktor penting lainnya dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara adalah terciptanya disiplin kerja. Disiplin menjadi faktor penting penentu kinerja baik buruknya pegawai. Pegawai yang tidak disiplin sangatlah sulit untuk memiliki kinerja yang baik. Menurut Sutrisno (2011:85) Disiplin kerja merupakan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat

terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi

Penelitian ini dilakukan di Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara dengan maksud untuk mengetahui seberapa kuat motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara dipilih sebagai tempat penelitian dikarenakan Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara adalah lembaga pemerintahan non kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden melalui Menteri Kesehatan .

Menurut hasil wawancara pada Kantor Perwakilan BKKBN Sumatera Utara, hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu pegawai untuk datang lebih awal dan tidak selalu terlambat datang ke kantor. Kurangnya pengawasan serta sanksi yang tegas dari pemimpin sehingga pegawai malas dan menganggap peraturan tidak berlaku. Terlebih ada pegawai yang setelah absen lalu meninggalkan ruangan, tidak tepat waktu keruangan setelah jam makan siang. Hal ini membuat pegawai kurang meningkatkan disiplin kerjanya, turunnya disiplin pegawai akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai tersebut seperti pekerjaan yang tidak terselesaikan, timbulnya rasa menunda untuk menyelesaikan tugas. Pegawai kurang semangat untuk menyelesaikan tugasnya ini dikarenakan pemimpin kurang memberikan perhatian atau pujian terhadap pegawai di setiap pekerjaan yang telah diselesaikan. Dan pegawai merasa dirinya kurang dipercaya untuk mengembangkan kreativitas dan tanggung

jawab. Dengan adanya diberi kesempatan seharusnya mempengaruhi pengembangan dikantor tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul : Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

- a. Adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan lembaga.
- b. Fasilitas yang tidak memuaskan dikarenakan terdapat beberapa ruangan yang tidak memiliki AC, atap yang bocor, dan halaman kantor yang banjir ketika terjadi musim hujan, sehingga mengganggu aktivitas para pegawai saat bekerja, sehingga menyebabkan tidaknya adanya kepuasan pegawai dalam bekerja.
- c. Hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan, sehingga terjadi komunikasi yang tidak baik saat proses bekerja.
- d. Adanya beberapa pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja, seperti selalu meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja.
- e. Terdapat beberapa pegawai yang selalu tidak menyelesaikan laporan kerja tepat waktu yang ditentukan pimpinan.

f. Pemimpin yang cenderung ingin agar para bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahannya.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan maka penulis membatasi pada masalah: Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis memutuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
- b. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Penelitian

- 1) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan akademis dalam bidang ilmu manajemen.
- 2) Untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- 3) Sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran berupa saran atau masukan yang bermanfaat di Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

- 1) Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti.
- 2) Sebagai bahan dasar penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut.