

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintahan adalah organisasi yang terdiri dari kumpulan orang - orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Pelayanan tersebut dituangkan dalam bentuk peraturan perundang – undangan yang berlaku. Tujuan instansi pemerintahan dapat dicapai apabila instansi pemerintahan tersebut mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Demikian pula organisasi tertentu yang terdapat di instansi pemerintah seperti kegiatan yang dilakukan oleh Koperasi yang berada di dalam organisasi pemerintah. Koperasi ini dibentuk Bersama berdasarkan tujuan untuk mencapai kesejahteraan Bersama. Oleh karea itu, peran manusia dalam organisasi baik sebagai pegawai maupun anggota koperasi yang memegang amanah dari instansi bersangkutan . Peranan pegawai atau anggota memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi/instansi pemerintahan besar di pengaruhi oleh kemampuan manusianya. Manusia adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu. Penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi dianggap sebagai

pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan tertentu yang diamanahkan.

Selanjutnya, kinerja pegawai atau anggota organisasi seperti koperasi harus diperhatikan karena kinerja merupakan salah satu kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang - Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok - pokok kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang- Undang Nomor 43 tahun 1999, menyatakan bahwa pegawai Negara adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Sementara itu, setiap anggota suatu organisasi seperti koperasi adalah seseorang yang mempunyai hak dan kewajiban yang ditentukan berdasarkan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga koperasi bersangkutan dimana setiap anggota diharuskan bekerja sesuai dengan perintah yang dilakukan oleh pimpinan.

Kinerja pegawai di tentukan oleh banyak faktor, diantaranya di pengaruhi oleh adanya motivasi dan disiplin kerja. Menurut Widodo (2015: 187) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan Tindakan”. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Berdasarkan definisi tersebut, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang muncul dalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas tertentu yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Gitosudarmo (2015: 109). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya disebut dengan motivasi. Oleh karena itu motivasi adalah faktor – faktor pendorong dalam diri seseorang untuk bekerja lebih baik.

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai suatu gerak yang mengatur perilaku manusia dalam melakukan sesuatu. Menurut Darmawan (2013: 41) motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota. Motivasi didefinisikan memiliki tiga komponen utamanya yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin adalah perilaku seseorang untuk mengikuti atau tidak mengikuti peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi atau instansi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin, pegawai/karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2011:193). Pendisiplinan karyawan/pegawai dapat dilaksanakan dengan cara

menetapkan peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawan/pegawai. Peraturan sebagai bagian dari disiplin sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan/pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi. Dengan pelaksanaan Tata tertib yang baik, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan/pegawai akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan/instansi akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan/pegawai akan meningkat

. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis selama beberapa waktu, masih terdapat fenomena yang ada yaitu masih rendahnya kinerja yang disebabkan oleh rendahnya motivasi dan disiplin yang terdapat di berbagai organisasi/instansi khususnya di Koperasi. Keadaan ini sangat mempengaruhi aktivitas organisasi/instansi dalam mewujudkan tujuannya. Berdasarkan hal tersebut peneliti bermaksud mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan/pegawai di primer koperasi pengelolaan sampah (PKPS) Dinas

kebersihan dan pertamanan Daerah Kota Medan sebagai badan usaha koperasi yang dimiliki oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan. Berdasarkan pengamatan penulis mendapati berbagai fenomena, diantaranya ialah sebagai berikut :

- a. Target produksi sampah belum sesuai dengan target produksi yang di rencanakan.
- b. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
- c. Beberapa pegawai/anggota koperasi, bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh motivasi dan disiplin Terhadap kinerja Pegawai menunjukkan bahwa secara simultan dimensi motivasi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja Pegawai. Ini berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut diatas penulis akan meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut peneliti bertujuan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Primer Koperasi Pengelolaan Sampah (PKPS) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan” .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a: Target produksi tidak terpenuhi sesuai dengan yang direncanakan
- b: Terdapat beberapa kendala dalam menjalankan produksi

c: Waktu yang digunakan dalam kegiatan produksi tidak sesuai

d: Pegawai/anggota koperasi kurang memiliki motivasi dalam kerja

e: Kurangnya disiplin kerja pegawai/anggota koperasi

f: kinerja yang dihasilkan pegawai/anggota belum maksimal

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis memandang perlu untuk memberi pembatasan masalah yang dimaksudkan untuk mempertegas ruang lingkup penelitian sehingga dapat dicapai sasaran yang diharapkan. Oleh karena itu penulis membatasi pada ruang lingkup sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di Primer Koperasi Pengelolaan Sampah (PKPS) Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Medan yang berlokasi di Taman Cadika Jl.karya Wisata Pangkalan Masyhur kec.Medan Johor kota Medan.
2. Subyek dalam penelitian ini adalah Pegawai Primer Koperasi Pengelolaan Sampah (PKPS) Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Medan
3. Penelitian dilakukan terhadap Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Primer Koperasi Pengelolaan Sampah Dinas Kebersihan Kota Medan

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, penulis ingin membuat suatu perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Primer Koperasi Pengrlolaan Sampah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

2. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Primer Koperasi Pengelolaan Sampah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
3. Bagaimana Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Primer Koperasi Pengelolaan Sampah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi : hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, khususnya Koperasi PKPS. Selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi instansi dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola organisasi di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

2. Bagi fakultas : menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan yaitu tentang motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh pada kinerja organisasi/instansi.
3. Bagi peneliti : merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga terhadap pengetahuan teoritis yang diperoleh selama kuliah.