

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan keberhasilan dalam mencapai bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana melainkan tergantung pada Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih efisien. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia memegang peran yang sangat penting untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditentukannya. Setiap perusahaan perlu mengembangkan Sumber Daya Manusiannya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan memiliki karyawan yang profesional dan produktifitas yang tinggi.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan dalam mencapai sasaran secara keseluruhan dengan motivasi kerja dan prestasi kerja seluruh karyawan yang baik pula.

Salah satunya dengan memberikan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dan efisien. Di samping itu, disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok dan disiplin kerja sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi bertujuan untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan dan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan atau melakukan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja, seperti akan giat bekerja demi pengembangan diri serta penurunan kinerja.

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan

perumahan rakyat untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dan efisien. Di samping itu, disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok dan disiplin kerja sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi bertujuan untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan dan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan atau melakukan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja, seperti akan giat bekerja demi pengembangan diri serta penurunan kinerja.

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan

perumahan rakyat untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan sumber daya air, penyelenggaraan jalan, penyelenggaraan sistem penyediaan air minum, pengelolaan air limbah domestik, pengelolaan drainase lingkungan, dan pengelolaan persampahan, penataan bangunan gedung, pengembangan kawasan permukiman, pengembangan sarana prasarana strategis, penyelenggaraan perumahan, pelaksanaan pembiayaan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan, serta pembinaan jasa konstruksi;
- b. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
- c. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
- d. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
- e. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di daerah;

- f. Pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis dan rencana terpadu program pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat berdasarkan pendekatan pengembangan wilayah;
- g. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
- h. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat; dan
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Presiden.

Permasalahannya berdasarkan hasil wawancara awal pada table 1.1 dibawah, bahwa masih ada pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan dengan kata lain pegawai belum dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga perusahaan menilai pegawai tingkat kedisiplinan masih rendah.

Bermacam kemungkinan sebabnya, misalnya pertama karena pegawai kurang motivasi dalam bekerja, kedua pegawai bekerja tidak sesuai dengan bidang keahliannya, ketiga pegawai merasa tuntutan perusahaan terlalu tinggi. Jika hal ini dibiarkan maka perusahaan akan mendapatkan dampak dari hal ini diantaranya mengalami kerugian.

Memperoleh gambaran mengenai Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Balai Bahan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung dilakukan Pra Survey dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Bobot	Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	%	Tdk	%			
1	Pegawai selalu masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu	6	30%	14	70%	5%	20	100%
2	Pegawai dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	8	40%	12	60%	5%	20	100%
3	Pegawai selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan	9	45%	11	55%	5%	20	100%

*Sumber data: Peneliti tahun 2023*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa 14 orang (70%) pegawai menjawab tidak untuk “pegawai selalu masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu” yang artinya rendahnya disiplin kerja pegawai karena pegawai tidak selalu tepat saat masuk kerja dan pulang kerja, sebanyak 12 orang (60%) pegawai menjawab tidak untuk “pegawai dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu” yang artinya redahnya disiplin kerja pegawai karena banyak pegawai yang tidak dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Sementara itu, sebanyak 11 orang (55%) menjawab tidak untuk “pegawai sering

melanggar peraturan yang ditetapkan” dimana dapat diartikan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai karena masih adanya pegawai yang melanggar peraturan yang di tetapkan.

Terdapat masalah dengan Kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung yang terjadi pada pegawai di sana dilihat dari dominasi pegawai yang menjawab tidak. Jika pengaruh Disiplin Kerja kurang baik, maka Motivasi Pegawai akan menurun begitupun sebaliknya.

Pendukung lainnya yang menyebabkan disiplin kerja menurun dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai yang diformulasikan dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Alfa</b>	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Jumlah Absen</b>
Januari	66	37	20	4	61
Februari	66	28	19	16	63
Maret	66	51	1	7	59
April	66	27	3	5	35
Mei	66	27	4	7	38
Juni	66	39	1	12	52
Juli	66	53	8	19	80
Agustus	66	32	0	32	64
September	66	79	0	4	83
Oktober	66	42	7	34	83
November	66	60	1	16	77
Desember	66	74	16	34	124

*Sumber Data: Subbagian Kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung cukup

tinggi di tahun 2022. Selain tingginya absensi pegawai, banyak pula pegawai yang absen tanpa keterangan (alfa) ketika hari kerja. Hal ini terjadi karena pegawai tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai kurang memiliki disiplin atas pekerjaan mereka. Tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas dan kegiatan pada kantor Balai Bahan Jalan. Sehingga akan menyebabkan disiplin kerja yang menurun pada kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.

Selanjutnya, jika ditinjau dari komponen Motivasi Pegawai, dapat dilihat hasil pra survey di bawah ini:

**Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey mengenai Motivasi Pegawai**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Bobot	Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	%	Tdk	%			
1	Terjaminnya keselamatan pegawai selama bekerja	9	45%	11	55%	5%	20	100%
2	Pemberian promosi jabatan kepada setiap pegawai sesuai dengan kinerja yang dilakukan	7	35%	13	65%	5%	20	100%
3	Adanya <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	9	45%	11	55%	5%	20	100%

*Sumber data: Peneliti tahun 2023*



Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang (55%) pegawai menjawab tidak untuk “terjaminnya keselamatan pegawai selama bekerja” yang artinya terjaminnya keselamatan para pegawai yang diberikan pimpinan belum optimal, sebanyak 13 orang (65%) pegawai menjawab tidak untuk “pemberian promosi jabatan kepada setiap pegawai sesuai dengan kinerja” yang artinya masi ada pegawai yang tidak diberikan penghargaan oleh pimpinan dimana pegawai sudah melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Sementara itu, sebanyak 11 orang (55%) pegawai menjawab tidak untuk “adanya *reward* dan *punishment*” yang artinya pimpinan belum memberikan hadiah, upah, maupun ganjaran kepada pegawai yang berprestasi dan memberikan hukuman terhadap pegawai yang melakukan kesalahan.

Oleh karena itu saya tertarik untuk melakukan penelitian mengenai disiplin kerja terhadap motivasi pegawai. Sehingga mengambil judul penelitian : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Rendahnya disiplin kerja para pegawai pada kantor balai bahan jalan bina marga, kementerian PUPR kota Bandung.

2. Tingkat kehadiran pegawai pada kantor balai bahan jalan bina marga, kementerian PUPR kota Bandung belum optimal.
3. Motivasi dalam bekerja pada kantor balai bahan jalan bina marga, kementerian PUPR kota Bandung belum optimal.
4. Pegawai kantor balai bahan jalan bina marga, kementerian PUPR kota Bandung dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum taat terhadap peraturan disiplin kerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini akan dibatasi pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung. Balai Bahan Jalan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyelenggaraan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan teknis pengembangan keahlian dan profesi dan jabatan fungsional bidang jalan dan jembatan, keselamatan jalan, layanan teknik, dan pelaksanaan analisa data dan pengembangan sistem informasi manajemen jalan dan jembatan. .

Variabel dalam penelitian ini di batasi pada Disiplin kerja. Pembatasan ini dilakukan karena variabel tersebut yang diduga dapat mempengaruhi Motivasi Pegawai Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.

Sementara itu, untuk unit observasinya, maka data akan diperoleh dari hasil kuesioner berupa pertanyaan yang akan disebarikan kepada para pegawai Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari pengidentifikasian masalahnya, maka perumusan masalah yang diteliti dari penelitian ini yakni:

1. Bagaimana Disiplin Kerja pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kemeterian PUPR Kota Bandung?
2. Bagaimana Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung
3. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menggambarkan dan menganalisis Disiplin Kerja pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.
2. Menggambarkan dan menganalisis pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.
3. Mengukur pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.

#### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan berupa kontribusi yaitu:

### 1.6.1 Kegunaan Teoritis

- a) Dapat menambah wawasan dalam bidang kepemimpinan terutama berkaitan dengan pengaruh motivasi pegawai.
- b) Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu pengetahuan dan wawasan yang digunakan sebagai tambahan untuk mahasiswa/i khususnya prodi manajemen.
- c) Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai.

### 1.6.2 Kegunaan Praktis

- a) Bagi peneliti  
Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai.
- b) Bagi Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR  
Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai kantor balai bahan jalan dengan memberikan dorongan motivasi.

## 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung Jl. A.H Nasution No.264, Kel.Cisaranten Bina Harapan, Kec, Arcamanik, Kota Bandung 40294.

### 1.7.2 Waktu Penelitian

**Tabel 1.4 Waktu Penelitian**

NO	Kegiatan	Bulan Penelitian											
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	Januari	Fenruari
1	Pengajuan Judul												
2	Penyusunan BAB I												
3	Penyusunan BAB II												
4	Penyusunan BAB III												
5	Sidang UP												
6	Pengolahan Data												
7	Penyusunan BAB IV, BAB V, Lampiran, Abstrak												
8	Siding Akhir												

